

Dibattito istantaneo sulla sentenza della Corte costituzionale 1° aprile 2021 n. 59: l'opinione di Vincenzo Antonio Poso

di V. A. Poso - 28 aprile 2021

Dovere e potere. I verbi servili nell'interpretazione dell'art. 18, comma 7, secondo periodo, dello statuto dei lavoratori introdotto dalla l. n. 92/2012 e l'intervento necessario della Corte Costituzionale sulla «norma malfatta».

Nelle intenzioni del Legislatore il licenziamento per motivi economici ritenuto illegittimo avrebbe dovuto comportare solo l'indennizzo economico, tra le 15 e le 27 mensilità in base alle dimensioni dell'azienda, dell'anzianità del lavoratore e del comportamento delle parti. Si trattava, quindi, di una decisione obbligata. In una nota informativa giornalistica («*Articolo 18, ecco come cambierà*», in *La Repubblica* 22 marzo 2012) la prima bozza del disegno di legge veniva definita addirittura «*rivoluzionaria*». Rappresentava, in realtà, l'esito positivo della posizione di una parte, minoritaria, della dottrina, poco affezionata alla rigida tutela reale prevista dall'art. 18, st. lav.

Mi riferisco, in particolare a Pietro Ichino, e al Disegno di legge n. 1481 «*per il superamento del dualismo nel mercato del lavoro*», presentato al Senato il 25 marzo 2009 nella XVI Legislatura, che lo aveva visto come senatore primo firmatario, che prevedeva, in maniera assoluta, la tutela meramente indennitaria per il licenziamento per motivo economico o organizzativo e l'insindacabilità da parte del giudice delle ragioni datoriali (art. 7), veniva fatta salva la disciplina del licenziamento discriminatorio o per puro capriccio, applicandosi la disciplina dell'art. 18, st. lav., ma riconosceva al giudice la facoltà di applicare la sola reintegrazione, con diminuzione del risarcimento dei danni o il solo risarcimento dei danni (art. 6) «*quando ne ravvisi giusti motivi, tenuto anche conto del comportamento e delle condizioni effettive delle parti prima e dopo il licenziamento*».

Il comunicato stampa del Ministro del Lavoro Elsa Fornero del 23 marzo 2012 conferma questa posizione, che però si dovrà misurare con la discussione, in sede politica e parlamentare, con i partiti della maggioranza.

La faticosa mediazione arriva dopo un vertice a Palazzo Giustiniani, che recepisce le istanze del Segretario del PD Pier Luigi Bersani e trova anche il consenso di Angelino Alfano: formalmente non cambia nulla, perché il giudice potrà disporre il reintegro in caso di licenziamenti economici illegittimi, ma non è obbligato a farlo. L'anticipazione di stampa viene data il 3 aprile 2012, all'esito del vertice di maggioranza («*Articolo 18, Monti: «Sciolti tutti i nodi». Ma arriva l'altolà di banche e imprese*», in *La Repubblica*, 3 aprile 2012), che rende conto della posizione critica espressa da imprese e banche che ritenevano «inaccettabili» le modifiche sulla riforma del mercato del lavoro introdotte, soprattutto con riferimento alla diversa disciplina per i licenziamenti di natura economica e a quella che andava complessivamente

configurandosi per i contratti a termine, specie per quelli aventi carattere stagionale: questo (e altro) sottolineavano con una nota congiunta Abi, Alleanza delle Cooperative Italiane, Ania e Confindustria.

Il Disegno di legge d’iniziativa governativa, che viene presentato il 5 aprile 2012 al Quirinale e alle Camere, già prevede all’art. 14 la possibilità e non l’obbligo per il giudice di disporre la reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato per un fatto manifestamente insussistente, oggi censurata dalla Corte Costituzionale.

Significativi, su questo punto controverso, sono i resoconti delle audizioni avanti la XI Commissione Lavoro e Previdenza del Senato e le memorie presentate nel corso dell’istruttoria parlamentare.

«Deve, poi, constatarsi l’attribuzione al giudice del lavoro della scelta se reintegrare o no sulla base di una valutazione dell’“evidenza” dell’illegittimità, “evidenza” che non potrà non avere, come è facile prevedere, interpretazioni diverse. La riforma sembra favorire, dunque, elementi di incertezza. Ed infatti se fino ad oggi la certezza è maggiore e minori sono i margini di discrezionalità del giudice, poiché vi sono solo due possibili esiti (o licenziamento legittimo e rigetto del ricorso, o licenziamento illegittimo e reintegrazione), con la riforma vi sarebbero ipotesi intermedie per le quali occorreranno anni per consolidare interpretazioni giurisprudenziali su concetti come la “manifesta insussistenza del fatto” e simili. Senza volere sindacare l’autonomia legislativa si devono perciò esprimere perplessità circa l’introduzione di categorie giuridiche nuove in una materia dagli orientamenti giurisprudenziali ormai consolidati, laddove l’attribuzione di una scelta tra reintegra e indennizzo aprirebbe scenari d’imprevedibilità per le parti (per le imprese, in particolare) non minori di quelli oggi ravvisati per i tempi di durata delle cause ex art. 18 l. 300/70».

Lo aveva scritto con parole efficaci l’ANM, rimasta inascoltata, al punto n.8 della sua memoria del 24 aprile 2012: *«Gli aspetti problematici della riforma del mercato del lavoro (disegno di legge n. 3249 Senato della Repubblica)».*

L’UGL, che tra le OO.SS. aveva prodotto la memoria più completa su questo punto per l’audizione dell’11 aprile 2012, dopo aver criticato, in via generale, la riforma che legittimava «gli illegittimi licenziamenti per motivi economici» e dichiarato di non essere disponibile *«ad avalare una riforma che di fatto sospenda per i lavoratori il diritto al reintegro nel posto di lavoro in caso di licenziamento illegittimo anche se edulcorato da una formulazione suggestiva»* senza mezzi termini osservava che, nella sua prospettiva di assicurare la massima tutela ai lavoratori illegittimamente licenziati: *«quanto previsto in caso di licenziamento economico illegittimo — indennità risarcitoria omnicomprensiva fra le 12 e le 24 mensilità o reintegro in particolari fattispecie con decisione del giudice — non rappresenta una soluzione utile al lavoratore che rischia di essere espulso dal mondo del lavoro con tutto quello che ne consegue».*

Nello specifico della *«prima interpretazione degli effetti dell’articolo 14 del disegno di legge 3249»* si leggono queste chiare parole : *«In secondo luogo, in merito alla reintroduzione della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro anche nelle ipotesi di annullamento del licenziamento per motivi economici (rectius per giustificato motivo oggettivo), il comma 7*

dell'art. 18 nella nuova formulazione, consente al Giudice (il termine usato è "può") di disporre la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro ai sensi del comma 4 del medesimo art. 18 riformulato, con l'annullamento del licenziamento e con la condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria (mai superiore a dodici mensilità in ogni caso), salvo il diritto del lavoratore di chiedere l'indennità sostitutiva (pari a quindici mensilità) in luogo della reintegrazione. – Appare però evidente che secondo la formulazione letterale della norma, la reintegrazione nel posto di lavoro, nell'ipotesi di licenziamento per motivi economici dichiarato illegittimo, non sia più prevista (come era prima) come un diritto del lavoratore, ma sia piuttosto più restrittivamente subordinata all'accertamento della insussistenza evidente ("manifesta") del fatto posto a base del recesso: il tenore della norma lascia adito a dubbi, atteso che vincola l'applicazione della reintegrazione alla valutazione del Giudice, il quale liberamente (non vi sono, infatti, parametri di riferimento previsti dalla norma) stabilisce in quali ipotesi applicare una forma di tutela (la reintegrazione ed il risarcimento del danno) piuttosto che un'altra (la sola indennità risarcitoria tra un minimo di dodici ed un massimo di ventiquattro mensilità).

Peraltro, lo stesso riferimento "manifesta" utilizzato dal legislatore lascerebbe presumere che non è sufficiente la mera insussistenza del fatto ma che tale insussistenza deve essere, per così dire, "lampante", lasciando così intendere che rimarrebbero implicitamente escluse dall'applicazione della norma le ipotesi di insussistenza del fatto che emergono non manifestamente ma, per esempio, in seguito ad un approfondito (o meno) accertamento in sede giudiziale: risulta allora evidente come tale formulazione lascerà spazio ad interpretazioni che produrranno un notevole contenzioso giudiziario in merito all'applicazione della tutela della reintegrazione piuttosto che della tutela risarcitoria, il tutto a scapito della "certezza del diritto" del lavoratore (ed anche dei datori di lavoro).- Sull'indennità risarcitoria e sulla quantificazione della misura di detta indennità, si evidenzia, poi, come i riferimenti volti a ridurla relativi a circostanze quali "la diligenza usata dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione" ovvero "le iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione" lasceranno spazio ad interpretazioni che, anche in questo caso, produrranno lunghi contenziosi giudiziari».

La CGIL, che tra le OO.SS. aveva prodotto una memoria molto articolata sui diversi punti della riforma («Prime osservazioni CGIL al "Disegno di legge "Disposizioni in materia di mercato del lavoro in una prospettiva di crescita"»), nel capitolo II dedicato alle «Disposizioni in materia di licenziamenti individuali e collettivi», faceva presente, con enfasi : «La riconquista dello strumento del "reintegro" nel caso di licenziamenti economici insussistenti è un primo risultato positivo che ripristina un principio di civiltà giuridica. – Ciò insieme alla velocizzazione dell'iter di giudizio, il permanere dell'onere della prova dell'impresa, al ruolo del sindacato nella conciliazione ricostituiscono il potere di deterrenza dell'art. 18 e scongiurano la pratica dei licenziamenti facili unicamente a indennizzo economico». E dopo questa premessa, con riferimento al tema dei licenziamenti individuali che ci occupa, avanzava le seguenti proposte: «– la disposizione reintegratoria nel caso di insussistenza di licenziamenti motivati da ragioni economiche non può essere soggetta alla discrezionalità del giudice, ma deve essere esplicitamente prevista come sanzione per l'illegittimità del licenziamento; – è incomprendibile e interpretabile, quindi da eliminare il termine "manifesta" a proposito della

insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento per motivi economici; – non può essere sanzionata con l'indennizzo, in caso di licenziamento illegittimo, la presenza di vizi formali di procedura o la carenza di motivazione, bensì con il reintegro del lavoratore».

La CISL si era limitata a rilevare come *«particolarmente positiva la soluzione adottata per rafforzare, con il possibile reintegro, la tutela nel caso dei licenziamenti per motivi economici manifestamente insussistenti o fraudolenti»*, senza entrare nel merito del problema controverso.

Molto più puntuale era stata la UIL nella memoria predisposta per l'audizione dell'11 aprile 2012, nel cui ultimo paragrafo relativo alla *«Disciplina in materia di Flessibilità in uscita»* si legge: *«Ferma restando la necessità di più ampi approfondimenti tecnico-giuridici in ordine alle nuove procedure previste dall'articolato il giudizio della UIL è non negativo rispetto al quadro prospettato nel corso del confronto Governo-parti sociali. L'aver consegnato al Giudice un ventaglio di sanzioni relativamente ai licenziamenti illegittimi bilancia il rischio di un evidente spostamento di "poteri" verso l'impresa. Sin dall'inizio abbiamo proposto di intervenire sia sul piano della velocizzazione delle cause che sul terreno di una più chiara definizione, anche per via contrattuali, delle causali. – Ciò avrebbe consentito di rispondere al tema, concreto, delle maggiori certezze ad imprese e lavoratori in caso di contenzioso. Auspichiamo che il Parlamento possa riprendere queste proposte favorendo la più ampia definizione delle tipizzazioni per i giustificati motivi oggettivi al fine di rendere meno complesso sia il tentativo di conciliazione che lo stesso percorso delle cause in tribunali».*

Di carattere generale e di critica politica ed economica furono le osservazioni dell'USB predisposte per l'audizione del 17 aprile 2012, incentrate, *in parte qua*, sulla scelta, rivendicata anche dal Presidente Mario Monti, che su Il Sole 24 Ore del 5 aprile 2012 aveva dichiarato che *«l'ipotesi di reintegro contemplata nel Ddl lavoro è una fattispecie estrema e improbabile»*. Non solo questo, però, perché le valutazioni critiche di USB entravano nel merito specifico del problema nel paragrafo 3 dell'Allegato II della memoria (*Disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore*) dedicato ai licenziamenti per g.m.o. di natura economica.

Con riferimento al testo del comma 7 dell'art. 18 proposto si legge: *«Tale formulazione ovviamente non solo è deprecabile perché sostanzialmente pare invertire la norma (reintegro) con l'eccezione (indennizzo) ma desta davvero sconcerto per due motivazioni.*

1. Dapprima perché a memoria di chi scrive è la prima volta che viene utilizzato nella disciplina lavoristica il verbo "può" in relazione alla risposta sanzionatoria che un Giudice deve dare ad una condotta prevista come illegittima dalla legge. Ed infatti – in assenza di migliore specificazione — ciò che si suggerisce al Giudicante non è che egli "possa" in quanto "abbia il potere", ma possa in quanto "abbia una mera facoltà potestativa" e quindi che anche nel caso in cui sia stata accertata "la manifesta insussistenza del fatto" egli comunque "può" non ordinare la reintegra. Tale previsione trasformerebbe quindi il giudizio non più reso secondo diritto ma secondo "equità" non solo stravolgendo il ruolo della giurisdizione e la certezza del diritto ma di fatto sottraendo a lavoratore e imprenditore ogni grado del gravame; ed infatti se il Giudice del primo grado "può" e non "deve" nessun vizio della sua decisione può essere impugnato in Appello e in Cassazione.

2. Ugualmente sconcertante appare il discrimine tra la tutela “forte” (la reintegra) e quella “debole” (l’indennizzo), ovvero sia il ricorrere dell’ipotesi per cui si accerti “la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo”. Ed infatti se mai si volesse trovare una differenziazione meritevole di tutela si dovrebbero distinguere i casi in cui il datore avrebbe potuto conservare il posto di lavoro del lavoratore licenziato senza particolare sforzo (ad esempio adibendolo ad altra attività scoperta per cui egli era già dotato di idonea professionalità) o se invece la conservazione del posto di lavoro, ancorché in astratto possibile, avrebbe comportato un apprezzabile sacrificio del datore (ad esempio prevedendo una particolare e onerosa riqualificazione del lavoratore o modificando ancorché in via marginale l’organizzazione o gli orari del lavoro al fine di riattribuire mansioni al lavoratore risultato in esubero a causa di “ragioni inerenti all’attività produttiva”). Ed invece tale vaglio viene vietato al Giudicante ribadendosi il limite “al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro” e addirittura prevedendo come la sentenza che provi a valutare quanto agevole sarebbe stato per il datore conservare il posto di lavoro del dipendente addirittura “costituisce motivo di impugnazione per violazione di norme di diritto». E dopo aver fatto ciò, invece, si sceglie di tutelare la meno meritevole delle ragioni ovvero sia la maggiore o minore bravura del datore nel non rendere “manifesta” l’illegittimità del licenziamento premiando furbizia e scorrettezza (quando non proprio pratiche di alterazione del materiale processuale penalmente rilevanti) e penalizzando lavoratori e datori in buona fede».

Perplessità aveva espresso anche CONFINDUSTRIA che nella memoria predisposta per l’audizione dell’11 aprile 2012, con riferimento al capitolo della «Flessibilità in uscita» puntualmente osservava: «Nel ddl 3249, è stata prevista la possibilità della sanzione della reintegrazione laddove il giudice accerti “la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo” (cfr. art. 14, comma 1, lett. b). – Ciò amplia notevolmente la possibilità che il giudice possa applicare la reintegrazione, dato che non esistono parametri obiettivi di riferimento che identifichino quando ricorra il requisito della “manifesta insussistenza del fatto”. – Il relativo accertamento, dunque, è demandato ad una valutazione discrezionale del giudice. – Quanto meno andrebbe definito il concetto di “manifesta insussistenza del fatto...” che potrebbe essere identificato con la mancanza di un qualsiasi nesso causale tra il fatto addotto a sostegno del licenziamento e il licenziamento stesso».

Con enorme sorpresa (destata anche dalla firma del Presidente di allora) ho letto che nulla ha osservato in proposito AGI nella sua memoria predisposta per l’audizione del 13 aprile 2012, molto più attenta ai profili processuali della riforma “Fornero” per i quali gli avvocati hanno sempre avuto grande sensibilità.

Il Consiglio Nazionale dell’Ordine dei Consulenti del Lavoro, nel paragrafo dedicato alla «Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo», dopo alcune valutazioni di carattere generale con riferimento alle fattispecie di g.m.o., rappresentava forti perplessità sulla distinzione tra insussistenza e manifesta insussistenza del fatto posto a giustificazione del licenziamento individuale nei seguenti termini: «La distinzione con l’ipotesi precedente non appare agevole. Si pensi, ad esempio, al caso in cui viene provata dall’imprenditore la crisi o la ristrutturazione aziendale, ma il singolo lavoratore licenziato non è stato scelto in base a criteri di correttezza o buona fede oppure poteva essere collocato in altra posizione

disponibile. Qui il “fatto” posto a base del licenziamento non è soltanto la situazione organizzativa ma anche il nesso di causalità con la posizione del lavoratore licenziato e l'impossibilità di ricollocarlo: se non vengono rispettati tali criteri, per la giurisprudenza il giustificato motivo oggettivo potrebbe comunque risultare “manifestamente insussistente” nei confronti del soggetto licenziato. – Appare evidente che la distinzione tra casi di insussistenza manifesta e casi di insussistenza non manifesta – con valutazione affidata di volta in volta al giudice di merito – sarà foriera di nuove incertezze interpretative, con conseguenze dannose per entrambe le parti del giudizio. In questo caso, la soluzione preferibile sarebbe stata probabilmente quella di modulare la tutela in base alla dimensione aziendale, con un risarcimento crescente a scaglioni secondo il numero dei dipendenti occupati, sino (eventualmente) alla reintegrazione nel posto di lavoro nelle realtà aziendali di più grandi dimensioni (ad es. sopra i 100 dipendenti)».

Non sono mancate le prese di posizione contrarie alla formulazione della norma anche nel dibattito parlamentare.

Il 18 aprile 2012, nel corso dell'esame in sede consultiva, è stata criticata, con argomenti condivisibili, l'eccessiva discrezionalità attribuita al giudice, con evidenti dubbi di legittimità costituzionale sulla formulazione indeterminata della norma (ad es. dei senatori Li Gotti, Caliendo, Casson), che non sono stati presi in considerazione nel parere conclusivo della Commissione Giustizia, che riteneva le norme censurate estranee all'ambito di sua competenza.

Nella seduta del 26 aprile 2012 della XI Commissione Lavoro e Previdenza del Senato sono stati presentati alcuni emendamenti finalizzati a rendere obbligatoria la reintegrazione in caso di accertamento dell'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per g.m.o., che per vari motivi non hanno avuto esito positivo. Ne cito alcuni: il n. 14.1, a firma senatori Carlino, Belisario, Pardi e Pedica, e il n. 14.2, a firma dei senatori Mazzatorta, Maraventano, Mura, per la soppressione dell'intero art.14, sono stati respinti; il n.14.29, a firma dei senatori Tofani, Spadoni e Urbani, che prevedeva la sostituzione del testo proposto con la parola «*deve applicare*», è stato ritirato; il n. 14.31, a firma dei senatori Li Gotti e Pedica, che prevedeva la sostituzione del testo proposto con la parola «*applica*» non solo in caso di manifesta insussistenza del fatto posto alla base del g.m.o., ma per tutte le ipotesi di licenziamento economico ingiustificato, è stato dichiarato decaduto per assenza dei presentatori; il n. 14.32, a firma del senatore Coronella, che prevedeva la sostituzione del testo proposto con la parola «*applica*» nelle ipotesi di insussistenza del g.m.o. solo se previsto dal CCNL o dal contratto aziendale, è stato respinto.

Veniamo ad alcune questioni pregiudiziali, respinte, discusse al Senato il 23 maggio 2012.

Quella presentata dal senatore Mura ed altri, dopo la denuncia di diversi profili di criticità della nuova disciplina dei licenziamenti, con riferimento alla motivazione economica, censurava la norma in esame per la sua impossibilità intrinseca a distinguere tra una ragione infondata o manifestamente infondata, facendo venir meno il discrimine dal punto di vista giuridico e non reggendo alla verifica di costituzionalità.

Nella questione pregiudiziale presentata dal senatore Li Gotti ed altri veniva censurata la schizofrenia legislativa nella scelta fra la reintegrazione da un lato e l'opzione fra reintegrazione e misura risarcitoria dall'altro, aggravata da un riferimento alla "manifesta insussistenza".

Il *paradosso* della norma censurata fu denunciato con parole esplicite dal senatore Li Gotti: «Quindi, se il licenziamento è motivato da ragioni insussistenti, il giudice può ordinare la reintegrazione nel posto di lavoro; se il licenziamento è motivato da ragioni insussistenti, ma l'insussistenza non sia manifesta, il giudice deve dichiarare la risoluzione del rapporto di lavoro. Insomma, lo status giuridico di cui è destinatario il lavoratore è quello dell'accertamento di insussistenza del giustificato motivo o della giusta causa. è il sostantivo che va preso in considerazione nei giudizi di costituzionalità, ossia l'accertamento di «insussistenza»; invece ci si è spostati sull'aggettivo: «la manifesta insussistenza», che determina la possibilità del reintegro; l'insussistenza non manifesta determina obbligatoriamente la risoluzione del rapporto di lavoro. Ma l'insussistenza è frutto di un accertamento; l'esito dell'insussistenza non può basarsi sulla complessità o sulle modalità di accertamento adottate dal giudice. Il destino del lavoratore, che si vede dichiarare insussistenti i motivi del suo licenziamento, non può dipendere dalle modalità di accertamento del giudice. È l'approdo del giudizio che determina i criteri di omologo trattamento. Nel momento in cui il giudice accerta, in maniera complessa o in maniera semplice, che la giusta causa o il giustificato motivo è insussistente, la conseguenza deve essere identica: non può dipendere, in un caso la possibilità del reintegro e nell'altro caso l'obbligatorietà della risoluzione del rapporto di lavoro, da quello che fa il giudice, da come il giudice lo fa e attraverso quale complessità. Non c'entra il lavoratore con tutto ciò. Noi stiamo parlando di situazioni giuridiche come effetto di un giudizio di accertamento: quello è l'atto che vale ai fini di verificare l'omologo trattamento, non le modalità dell'accertamento. Se l'accertamento è per l'insussistenza della giusta causa o del giustificato motivo, non può un aggettivo cambiare il destino di una persona, perché non è pensabile che se è insussistente il motivo in un caso c'è il licenziamento e nell'altro ci può essere il reintegro».

La questione che ci occupa fu affrontata anche alla Camera, nell'ambito della XI Commissione Lavoro pubblico e privato, con la presentazione di alcuni emendamenti in data 21 giugno 2012, non approvati.

Il n. 1.204, a firma dei deputati Fedriga, Caparini, Munerato e Bonino, prevedeva la sostituzione del testo proposto con la parola «*applica*» e il n. 1.205, a firma dei deputati Formisano, Borghesi e Paladini, con la parola «*deve applicare*» per tutte le ipotesi di licenziamento illegittimo per g.m.o., non solo in caso di manifesta insussistenza del fatto posto alla base dello stesso. Il n. 1.206, sempre a firma dei deputati Fedriga, Caparini, Munerato e Bonino, prevedeva la sostituzione del testo proposto con la parola «*applica*» nell'ipotesi di accertamento dell'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per g.m.o., se previsto dal CCNL o dal contratto aziendale.

Questa lunga premessa per dire che quasi tutte le parti sociali e le associazioni di rappresentanza delle categorie e alcuni parlamentari avevano evidenziato la grave ambiguità della norma che, anche sul piano della lineare interpretazione letterale, avrebbe comportato una incalcolabile incertezza applicativa.

Sin da subito la dottrina maggioritaria ha rilevato la necessità di interpretare il testo della norma in termini di obbligatorietà della reintegrazione, proprio al fine di evitare le censure di incostituzionalità per la violazione dei principi di ragionevolezza e uguaglianza, ciò comportando, di fatto, l'abrogazione di una parte della norma (il «può» si deve leggere «deve»); ma non sono mancati i fautori della rigorosa interpretazione letterale che lascia intatto il potere discrezionale del giudice.

Peraltro, anche a voler ritenere ammissibile una interpretazione della norma che obblighi il giudice a disporre la reintegrazione nei casi più gravi, non sono specificati nella norma, anche con riferimenti esterni, i criteri ai quali si debba attenere il giudice, considerato che proprio nel caso più grave di illegittimità del licenziamento per g.m.o. in ragione della manifesta insussistenza del fatto, è prevista la semplice facoltà, quale esplicitazione di un potere meramente discrezionale, quindi arbitrario, se non ancorato a criteri oggettivi.

Due precisazioni merita fare sull'ordinamento tedesco, richiamato da alcuni studiosi come modello della norma italiana.

Innanzitutto, è certamente esclusa la possibilità di un controllo giudiziale delle scelte imprenditoriali, in nome della libertà di iniziativa economica, ma il giudice è chiamato a valutare la sussistenza in concreto di queste esigenze, nonché gli altri requisiti di legittimità del licenziamento, primi fra tutti la corretta ponderazione dei contrapposti interessi delle parti e l'assenza di soluzioni alternative al recesso; manca, però, la distinzione, tutta italiana, tra manifesta insussistenza e insussistenza del fatto, con diversificazione delle tutele non solo in ragione della motivazione del licenziamento, ma anche nell'ambito dello stesso tipo di licenziamento.

In secondo luogo, la risoluzione del rapporto di lavoro con il pagamento di una indennità può essere adottata dal giudice anche su domanda del datore di lavoro che adduce i motivi per cui dannosa o non più proficua la prosecuzione del rapporto di lavoro, rendendo così inevitabile la sua cessazione. Il giudice decide valutando gli interessi in gioco, ma in caso di licenziamento manifestamente infondato o gravemente viziato (ad esempio quando non è stato sentito previamente il consiglio aziendale, imprescindibile presupposto di legittimità) la giurisprudenza maggioritaria ritiene che debba disporsi la reintegrazione, prevalendo la soluzione indennitaria in caso di licenziamento illegittimo per vizi minori o motivi non manifesti di invalidità.

Tornando alla questione interpretativa che ci occupa, desta non poca sorpresa il fatto che il Legislatore del 2012 abbia esteso il potere discrezionale del giudice nella delicata materia dei licenziamenti, in palese controtendenza con quanto affermato nell'art. 30, c.1, l. 4 novembre 2010, n.183 del 2010, sui limiti del controllo giudiziale che «*non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente*», e dopo l'apertura, ad opera dell'art. 8 della l. 14 settembre 2011, n. 148, alla «contrattazione collettiva di prossimità» abilitata ad introdurre «specifiche intese» anche sulle «conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro» e «in deroga alle disposizioni di legge» e alle «regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro».

Quando ho letto l'ordinanza del Tribunale di Ravenna di rimessione alla Corte Costituzionale datata 7 febbraio 2020 mi sono chiesto come mai i giudici del lavoro così sensibili alla

funzione valoriale, e anche ideologica, della reintegrazione abbiano aspettato così tanto tempo prima di sollevare la q.l.c. ora decisa. Senza entrare nel merito della nozione del «fatto» e della sua «manifesta insussistenza» (nominalmente semplice, ma complessa al tempo stesso e comunque contraddittoria, quanto meno per il riferimento al fatto e non alle ragioni che lo sorreggono) – non essendo possibile nemmeno farlo in questa sede di limitata analisi – sulla base di una breve ricognizione della giurisprudenza che si è occupata di questo tema la risposta è presto detta: nei casi di accertata insussistenza manifesta del fatto, i giudici di merito, non sempre, talvolta con valutazioni ondivaghe, hanno applicato la reintegrazione, nella forma della tutela reale, ma attenuata, prevista dall’art. 18, c.4, st. lav., esercitando nella misura massima prevista dalla legge il potere discrezionale che è stato loro consentito dalla norma, talvolta individuando, con criteri interpretativi posticci, una ipotesi di manifesta insussistenza del fatto, più insussistente di altre, così avallando una interpretazione antiletterale, ma costituzionalmente orientata della norma: in ogni caso facendo un uso «arbitrario» dell’interpretazione.

La questione interpretativa (che avrebbe meritato, sussistendone, a mio avviso i presupposti di massima di particolare importanza, rimessione al Primo Presidente per l’eventuale assegnazione alle Sezioni Unite) è stata oggetto di compiuta analisi da parte della Corte di Cassazione, anche in ragione della funzione nomofilattica esercitata, che non sempre ha colto puntualmente la discrezionalità, a dir poco, impropria ed extravagante, che il Legislatore ha assegnato ai giudici di merito, con un controllo dei presupposti di legittimità del licenziamento per g.m.o., che si sostanzia nella verifica sulla effettività e non pretestuosità della ragione addotta concretamente dall’imprenditore sotto il profilo della chiarezza e della evidenza, attraverso il vaglio del materiale probatorio: ciò che costituisce accertamento in concreto che investe pienamente una *quaestio facti* (v. ad es. Cass. n.10699/2017), rispetto al quale il sindacato di legittimità si arresta entro il confine segnato dal novellato art. 360, comma 1, n. 5 c.p.c.

Una breve rassegna è d’obbligo.

Il requisito della «manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento» è da intendersi come chiara, evidente e facilmente verificabile assenza dei presupposti di legittimità del recesso, cui non può essere equiparata una prova meramente insufficiente: Cass., 19 marzo 2020, n. 7471 (e così anche Cass., 13 marzo 2019, n. 7174; Cass., 19 febbraio 2019, n. 4798; Cass., 25 giugno 2018, n. 16702; Cass., 2 maggio 2018, n. 10435).

Cass., 12 dicembre 2018, n. 32159 ha precisato che la verifica del requisito della «manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento» concerne entrambi i presupposti di legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo e, quindi, sia le ragioni inerenti all’attività produttiva, l’organizzazione del lavoro e il regolare funzionamento di essa sia l’impossibilità di ricollocare altrove il lavoratore e che la “manifesta insussistenza” va riferita ad una evidente, e facilmente verificabile sul piano probatorio, assenza dei suddetti presupposti.

Secondo Cass., 8 gennaio 2019, n. 181, in assenza della prova (positiva e/o negativa) del fatto controverso, la Corte territoriale ha applicato la regola di giudizio basata sull’onere della prova, individuando come soccombente, ai sensi dell’art. 5 della legge n. 604/1966, il datore di lavoro e ha, coerentemente, ritenuto illegittimo il recesso.

È indubbio che della scelta concernente l'alternativa fra l'applicazione del regime sanzionatorio più severo (di cui al comma quarto dell'art.18, l.n.300/70 novellato) e quello meno rigoroso (di cui al comma quinto), deve farsi carico, sotto il profilo motivazionale, il giudice del merito (Cass., 1° febbraio 2019, n. 3129)

La linea di confine tra le due tutele, reintegratoria ed indennitaria, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo illegittimo, è disegnata dal settimo comma dell'art. 18, st. lav. (Cass., 23 gennaio 2018, n. 1633).

Da più parti è stata segnalata l'incertezza di portata applicativa cui può dar luogo la norma citata che ricollega alla nozione di «manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo» conseguenze rilevanti quali il riconoscimento di una tutela di tipo reintegratorio in luogo di una mera compensazione economica; e siccome la norma censurata non fornisce nessuna indicazione per stabilire in quali occasioni il giudice possa attenersi al regime sanzionatorio più severo o a quello meno rigoroso ma dovendo, la scelta di tale alternativa, essere motivata dal giudice, si impone all'interprete lo sforzo esecutivo di individuare i criteri in base ai quali il potere discrezionale possa essere esercitato (Cass., 2 maggio 2018, n. 10435).

Secondo un primo orientamento, minoritario, poiché il giudice “può” attribuire la c.d. tutela reintegratoria attenuata, tra tutte le “ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi” del giustificato motivo oggettivo, esclusivamente nel caso in cui il “fatto posto a base del licenziamento” non solo non sussista, ma anche a condizione che detta “insussistenza” sia “manifesta”, non pare dubitabile che l'intenzione del legislatore, pur tradottasi in un incerto testo normativo, sia quella di riservare il ripristino del rapporto di lavoro ad ipotesi residuali che fungono da eccezione alla regola della tutela indennitaria in materia di licenziamento individuale per motivi economici: Cass., 8 luglio 2016, n. 14021; Cass. n. 1633/2018, cit. Cass. n. 14021/2016, già citata, accredita la tesi che l'ipotesi della tutela reintegratoria pur attenuata, consegua alla manifesta insussistenza del fatto, come mancante di tutti gli elementi costitutivi del g.m.o. residuando come eccezione. In questi casi la reintegrazione è d'obbligo, il «può» significa «deve»: Cass., 14 luglio 2017, n. 17528; Cass., 13 marzo 2019, n. 7167. E proprio quest'ultima decisione ha precisato che l'art. 18, comma 7, st. lav. non assegna al giudice un margine ulteriore di discrezionalità, posto che, ove il fatto sia caratterizzato dalla “manifesta insussistenza”, è unica, e soltanto applicabile, la protezione del lavoratore rappresentata dalla disciplina di cui al comma 4.

Secondo un diverso, e maggioritario, orientamento, resta intatto il potere discrezionale attribuito al giudice nella scelta del regime sanzionatorio applicabile, non essendo dubitabile che l'intenzione del legislatore, pur tradottasi in un incerto testo normativo, sia quella di riservare il ripristino del rapporto di lavoro ad ipotesi residuali che rispetto alla regola della tutela indennitaria in materia di licenziamento individuale per motivi economici (Cass., 29 luglio 2020, n. 16253) fungono da eccezione, nelle quali l'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento è connotata da una particolare evidenza (Cass., 5 dicembre 2018, n. 31496; Cass., 11 dicembre 2018, n. 32002; Cass., 25 luglio 2018, n. 19732; Cass., 25 giugno 2018, n. 16702; in tal senso v. anche Cass. n. 16253/ 2020 cit.).

Particolarmente significativa, in questo filone giurisprudenziale, è Cass. n. 10435/2018, *cit.*, che, in una fattispecie di grave violazione dell'obbligo di *repêchage* ha applicato la tutela meramente indennitaria, facendo applicazione, in mancanza di criteri legali indicati dalla norma censurata, dei principi civilistici in materia di risarcimento del danno, tutela specifica ed eccessiva onerosità, con applicazione analogica dell'art. 2058 c.c. in combinato disposto con l'art. 1384 c.c. (v. in tal senso anche Cass., 1° febbraio 2019, n. 3129).

Il ricorso ai principi generali del diritto civile permette di configurare un parametro di riferimento per l'esercizio del potere discrezionale del giudice, consentendogli di valutare – per la scelta del regime sanzionatorio da applicare – se la tutela reintegratoria sia, al momento di adozione del provvedimento giudiziale, sostanzialmente incompatibile con la struttura organizzativa medio tempore assunta dall'impresa. Una eventuale accertata eccessiva onerosità di ripristinare il rapporto di lavoro può consentire, dunque, al giudice di optare – nonostante l'accertata manifesta insussistenza di uno dei due requisiti costitutivi del licenziamento – per la tutela indennitaria.

Questo modus procedendi del giudice è ben argomentato da Cass., 31 gennaio 2019, n. 2930 che alla precedente pronuncia si richiama.

La norma rimette al giudice la decisione in ordine all'applicazione della tutela reintegratoria di cui all'art. 18 comma 4, st. lav., sulla base di una valutazione discrezionale («può») da svolgere in forza dei principi generali in tema di tutela in forma specifica e non eccessiva onerosità della stessa (art. 2058 c.c.) ed applicandosi altrimenti, pur nel palesarsi del vizio di maggiore gravità, la sola tutela indennitaria di cui al comma 5 dell'art. 18. Tale valutazione, completandosi il ragionamento sopra svolto, dovrà peraltro muovere dalla ragione di illegittimità del licenziamento consistente nell'insussistenza dei motivi adottati con l'atto di recesso, in quanto come si è detto giuridicamente prevalente ed assorbente, mentre ogni ulteriore profilo fattuale non potrà che rilevare quale mero elemento di contesto, al fine di verificare complessivamente, con accertamento demandato al giudice del merito, se ricorrano i presupposti di «evidente e facilmente verificabile assenza dei presupposti giustificativi del licenziamento» e di «chiara pretestuosità del recesso» che consentano eventualmente di addivenire, subordinatamente all'ulteriore valutazione discrezionale rispetto alla non eccessiva onerosità del rimedio, alla tutela (anche) reintegratoria applicandosi altrimenti la sola tutela risarcitoria di cui al comma 5 del citato art. 18 (in tal senso v. anche Cass., 19 marzo 2020, n. 7471; Cass., 12 dicembre 2018, n. 32159).

Fatta questa ampia premessa sulle evidenze giurisprudenziali di legittimità, la sentenza 1° aprile 2021 della Corte Costituzionale è, a mio avviso, corretta e non condivido i primi commenti critici che ho letto (che non è possibile prendere in considerazione in questa sede), alcuni dei quali, anche molto argomentati e circostanziati, pubblicati pochi giorni dopo il comunicato stampa del 24 febbraio 2021, che ho trovato, questi ultimi, metodologicamente scorretti e irrispettosi del ruolo della Corte.

È, innanzitutto, una sentenza «giuridicamente» corretta.

Il nodo problematico è rappresentato dal perimetro dell'interpretazione della norma di legge, riservato al giudice, della sua discrezionalità e dei limiti per esercitarla, anche in rapporto alla

Costituzione, che ha un chiaro ed inequivocabile significato letterale. L'interpretazione costituzionalmente orientata, che il giudice *a quo* ha sperimentato, sulla scorta dell'orientamento minoritario della giurisprudenza di legittimità che ha letto il «può» come «deve» (a fronte di quello maggioritario che applica il criterio della eccessiva onerosità, considerato diritto vivente) non sarebbe risultata corretta, comportando, di fatto, questa interpretazione *antiletterale* della norma, la sua abrogazione. È stata evocata, anche in questo giudizio, la necessità di una interpretazione logico-sistematica mediante un «ragionevole e bilanciato potere esecutivo». Ma quante volte noi operatori abbiamo criticato le interpretazioni *costituzionalmente corrette* ritenendole arbitrarie, quando sarebbe stata necessaria una rimessione alla Corte Costituzionale, e in stridente contrasto con il sindacato accentrato di costituzionalità che le compete?

La lettera della norma impugnata, il cui significato non può essere valicato neppure per mezzo dell'interpretazione costituzionalmente conforme, non consente in via interpretativa di conseguire l'effetto che solo una pronuncia di illegittimità costituzionale può produrre.

Nel merito, la q.l.c. è ritenuta fondata con riferimento all'art. 3, Cost. In proposito è sufficiente ricordare che per i licenziamenti disciplinari la manifesta infondatezza del fatto porta sempre alla reintegrazione, restando esclusa ogni valutazione discrezionale, mentre nel caso *gemello* dei licenziamenti economici (così semplificando, perché le motivazioni sono anche di carattere organizzativo, tecnico, oggettivo in senso lato), la reintegrazione non è mai obbligatoria nemmeno quando sia l'insussistenza sia manifesta, come riconosciuto anche di recente dalla Corte di cassazione (Cass., 3 febbraio 2020, n. 2366).

La Corte Costituzionale non discute la discrezionalità del Legislatore nella scelta della tutela, reintegratoria o indennitaria, sulla base di parametri oggettivi (ad es. tempi, modi, vizi, dimensioni dell'impresa), anche in considerazione delle fonti europee; censura, invece, la violazione dei principi di eguaglianza e ragionevolezza.

Certamente i presupposti del licenziamento disciplinare ed economico sono diversi, ma per quale motivo in conseguenza di una scelta datoriale arbitraria e pretestuosa le conseguenze sanzionatorie devono essere diverse?

Secondo la Corte di Cassazione (sentenza n. 10435/2018, *cit.*, tra le tante), 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». E per quale motivo la stessa valutazione non dovrebbe essere fatta dal giudice di fronte alla situazione gemella del licenziamento disciplinare? Anche il datore di lavoro che abbia intimato un licenziamento disciplinare arbitrario può versare in una situazione sopravvenuta di eccessiva onerosità. Questa «irragionevolezza intrinseca del criterio distintivo adottato» è stata molto bene evidenziata dalla Consulta. Del resto la manifesta infondatezza del fatto porta sempre ad assimilare il licenziamento ingiustificato, a prescindere dal motivo adottato, a quello discriminatorio. È diverso il disvalore del licenziamento in base al fatto insussistente addotto dal datore di lavoro? Mi sorprende, anzi, il fatto che la q.l.c. non sia stata sollevata, all'incontrario, in una situazione come quella del licenziamento disciplinare manifestamente infondato.

Altra cosa, a mio avviso, è la totale o parziale inapplicabilità della reintegrazione nel posto di lavoro per l'incidenza di successive vicende determinanti l'estinzione del vincolo obbligatorio, tra le quali la sopravvenuta materiale impossibilità totale e definitiva di adempiere l'obbligazione, non imputabile a norma dell'art.1256 cod. civ., che è ravvisabile nella sopraggiunta cessazione totale dell'attività aziendale, da accertare, caso per caso, in combinato disposto con l'art. 1463 c.c. e la disciplina sui licenziamenti individuali, considerato che la reintegra è un effetto della pronuncia emessa ex art. 18, st. lav., estranea all'esercizio di diritti potestativi del datore di lavoro come più volte affermato dalla Corte di cassazione (da ultimo Cass., 16 marzo 2021, n. 7363 e Cass., 28 gennaio 2020, n. 1888). In questo caso, sopravvenuto un mutamento della situazione organizzativa e patrimoniale dell'azienda tale da non consentire la prosecuzione di una sua utile attività, il giudice che accerti l'illegittimità del licenziamento non può disporre la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, ma deve limitarsi ad accogliere la domanda di risarcimento del danno, con riguardo al periodo compreso tra la data del licenziamento e quella della sopravvenuta causa di risoluzione del rapporto. È quanto ha affermato recentemente la Corte di cassazione nella sentenza n. 7363/2021, *cit.*, che, richiamando la sua precedente giurisprudenza (così le sentenze nn. 1888/2020, *cit.*, 12245/991; 12249/1991, 1815/1993, 7189/1996), ha ribadito che la sopraggiunta impossibilità totale della prestazione si estrinseca, infatti, in una vera e propria causa impeditiva dell'ordine di reintegrazione e della tutela ripristinatoria apprestata dall'art.18, st. lav., precludendo al lavoratore illegittimamente licenziato la possibilità di ottenere il soddisfacimento del suo diritto alla continuazione del rapporto, in un caso di specie relativo ad un fallimento senza nemmeno esercizio provvisorio.

Anche l'assenza di sicuri criteri interpretativi (il giudice *a quo* ha definito quella censurata una «norma in bianco») è stata giustamente stigmatizzata dalla Corte Costituzionale che ha criticato l'indeterminatezza dell'art. 18, in *parte qua*, la cui sanzione alternativa risulta inadeguata anche rispetto al paradigma dell'art. 2058 c.c. che riguarda «due forme di tutela dalla comune matrice risarcitoria (risarcimento in forma specifica o per equivalente), [e] si colloca nel contesto di grandezze economiche comparabili». La Corte Costituzionale, anche nelle sentenze recenti (n. 194/2018 e n. 150/2020) ha riconosciuto in materia di licenziamenti il ruolo essenziale della discrezionalità, ma in un contesto omogeneo di tutele.

Senza dire che l'incertezza interpretativa derivante dalla norma censurata «contraddice la finalità di una equa redistribuzione delle «tutele dell'impiego», enunciata dall'art. 1, comma 1, lettera c), della legge n. 92 del 2012».

La sentenza della Corte Costituzionale, a mio avviso, è anche «*politicamente corretta*», nella parte in cui ha disatteso l'eccezione di inammissibilità sollevata dal PdCM «anche perché formulata in modo da ottenere «una pronuncia additiva o manipolativa non costituzionalmente obbligata» in un ambito in cui il legislatore gode di un'ampia discrezionalità».

Se così fosse, le scelte adottate dal Legislatore sarebbero (quasi) sempre sottratte al sindacato della Corte Costituzionale.

In coerenza con quanto affermato dall'art. 28, l. 11 marzo 1953, n. 87, la sua lettura minimale esprime il principio in base al quale l'esercizio del potere discrezionale da parte del Legislatore

sarebbe censurabile soltanto nei casi in cui sia stato esercitato in maniera manifestamente irragionevole, arbitraria o radicalmente ingiustificata.

È questo il caso che ci occupa e a me pare che la Corte abbia fatto uso esclusivamente di criteri di giudizio intrinseci alla disciplina normativa sindacata, anche con riferimento alle altre parti dell'art. 18, st. lav., e alle evidenze dei lavori preparatori. È il ricorso a meccanismi di valutazione della coerenza normativa tratti esclusivamente *ab estrinseco* che comporterebbe il rischio di attribuire alla Corte un *sindacato di merito politico* delle scelte legislative per un contrasto non con le disposizioni costituzionali, ma per una loro mancata conformità alle linee di indirizzo definite dallo stesso giudice delle leggi.

È del tutto evidente, scorrendo i passaggi motivazionali della sentenza, che il controllo sulla razionalità e logicità della norma impugnata è stato condotto evidenziando sia le ipotesi di contraddizione tra singole disposizioni, sia pure le ipotesi di contrasto tra la disposizione impugnata e la *ratio legis*.

Un'ultima osservazione, per completezza di analisi.

Le censure formulate dal giudice *a quo*, non esaminate dalla Corte perché ritenute assorbite, sembrano davvero eccessive e comunque infondate: quella che fa riferimento all'art. 41, Cost., non tiene conto che qui non è in discussione l'insindacabilità da parte del giudice delle scelte organizzative dell'impresa, che anzi viene confermata; quella che fa riferimento all'art. 111, comma 2, Cost., enfatizza il potere discrezionale del giudice nella valutazione comparativa delle esigenze di tutela del lavoratore e di quelle organizzative del datore di lavoro; mentre quella che fa riferimento all'art. 24, Cost., in connessione con l'art. 3, Cost., non tiene conto che il diritto di azione è riconosciuto in tutta la sua estensione al lavoratore, che può contrastare in giudizio le eccezioni e le domande del datore di lavoro, non potendosi certamente ritenere che la norma censurata attribuisca al giudice il potere di intimare un nuovo, «inedito», licenziamento, nel momento in cui applica la tutela solamente indennitaria.

Cosa ci insegna la Corte Costituzionale con la sentenza in commento.

Ribadito che la tutela reintegratoria non è costituzionalmente vincolata e che il g.m.o. e la giusta causa e il g. m. s. sono strutturalmente diversi, una cosa è la discrezionalità giudiziale (valorizzata dalle sentenze n. 150 del 2020 e n. 194 del 2018), altra cosa è l'arbitrio affidato a un criterio, l'eccessiva onerosità, svincolato da ogni nesso con il licenziamento e assai labile nei presupposti applicativi; senza censurare la nozione di manifesta insussistenza del fatto (e non era certamente compito della Corte definirla), in motivazione è stato evidenziato che non era agevole distinguerla rispetto all'insussistenza pura e semplice (rappresentando, questo, un ulteriore elemento di incertezza che si aggiungeva all'incertezza derivante dalla eccessiva onerosità), manifestando adesione all'indirizzo giurisprudenziale di legittimità che ha individuato la fattispecie del licenziamento pretestuoso, privo di ogni riscontro; a fronte del diritto vivente, come individuato dalla Corte (anche sulla base del criterio letterale e dei lavori preparatori), non è possibile una interpretazione adeguatrice dei giudici comuni, risultando così pienamente ammissibile la q.l.c. sollevata dal Tribunale di Ravenna. Continua, comunque, l'erosione della disciplina dei licenziamenti e se quelli disciplinari ed economici sono *gemelli diversi* c'è da aspettarsi che il vaglio di costituzionalità arrivi, anche, ad incidere sul deteriore

trattamento sanzionatorio, meramente indennitario, riservato dal comma 1 dell'art. 3 del d.lgs. n. 23/2015 ai licenziamenti, tutti, ingiustificati (fatte salve le ipotesi di cui all'art. 2), quando invece « *esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento* » il comma 2 prevede la reintegrazione e il risarcimento dei danni.

Vincenzo Antonio Poso, avvocato in Pisa