

# La Cassazione sul licenziamento del lavoratore disabile, tra quota di riserva e tutela reintegratoria

di L. Pelliccia - 5 Gennaio 2023

Com'è noto, i datori di lavoro che occupano almeno 15 dipendenti sono obbligati ad assumere un numero di soggetti appartenenti alle categorie protette che varia in base al numero dei lavoratori validi occupati e computabili, secondo le previsioni contenute nella legge n. 68/1999 (la cui disciplina è stata ulteriormente modificata dal d.lgs. n. 151/2015, prima, e dal d.lgs. n. 185/2016, poi). Il licenziamento del lavoratore appartenente alle categorie protette avviene come in tutti gli altri casi per giusta causa, giustificato motivo oggettivo e per un aggravamento dello stato di salute.

In particolare, i licenziamenti causati da riduzione di personale o, in generale, da giustificato motivo

oggettivo che riguardi uno dei lavoratori assunti in forza del collocamento obbligatorio sono annullabili se al momento della cessazione del rapporto il numero dei dipendenti disabili ancora in forze dovesse essere inferiore alla quota legislativamente prevista.

Sul punto, con la sentenza n. 28426/2013 la Corte di Cassazione ha compiuto un bilanciamento tra la tutela dei soggetti con inferiore capacità lavorativa e gli interessi dell'azienda. Sulla scorta di tale ragionamento è stato ribadito che il soggetto disabile può comunque essere licenziato per giusta causa, per giustificato motivo oggettivo, o per giustificato motivo soggettivo (anche in caso di un aggravamento della patologia già esistente tale da ridurre al minimo la capacità lavorativa); nei momenti di crisi dell'azienda -come quelli che comportano significative riduzioni del personale-, il datore di lavoro può licenziare una categoria protetta, ma solo se il numero dei dipendenti rimasti sia inferiore alla quota di riserva di cui sopra prevista *ex lege*.

Ora, con una interessante pronuncia (ordinanza n. 35035 del 29 novembre 2022), qui annotata, la sezione lavoro della Suprema Corte è tornata nuovamente sulla tematica in esame, chiamata a decidere avverso una sentenza della Corte d'Appello di Roma su una vicenda complessa (anche perché riferita ad un trasferimento d'azienda) e nella quale era stati evocati diversi profili di legittimità.

Il fatto.

In *prime cure* il Tribunale di Civitavecchia aveva dichiarato illegittimo l'intimato licenziamento, condannando l'azienda datrice di lavoro a reintegrare la lavoratrice ed a corrispondere una indennità quantificata in dodici mensilità di retribuzione, accertando altresì la responsabilità solidale di entrambe le società (cedente e cessionaria) per tutte le obbligazioni maturate in seguito alla reintegrazione.

La Corte di appello di Roma, investita del reclamo da parte di entrambe le società, li ha respinti confermando la sentenza impugnata e, affrontando alcuni profili di procedura, ha escluso che per la società in amministrazione straordinaria si ponesse un problema di competenza funzionale del giudice fallimentare (rammentando sul punto che, con riguardo al rito applicato, un eventuale errore non comporta alcuna invalidità della sentenza salvo che si dimostri – e nelle fattispecie non lo è stato – l’esistenza di un pregiudizio).

Nel merito, la Corte territoriale ha ritenuto che il nominativo della lavoratrice ricorrente in *prime cure* non potesse essere escluso dai lavoratori oggetto dell’accordo di cessione essendo la società cessionaria tenuta all’applicazione delle regole dell’art. 2112 cod. civ. ed alla reintegrazione della lavoratrice. Sempre nel merito, tra l’altro in via del tutto assorbente, ha statuito che con il licenziamento della lavoratrice di che trattasi (appunto invalida avviata obbligatoriamente al lavoro) era stata intaccata la quota di riserva ex art. 3 della legge n. 68/1999 evidenziando altresì che la (giudizialmente evocata) sospensione dagli obblighi di assunzione degli invalidi disposta dalla Provincia di Roma spiega incidenza sull’obbligo di assunzione ma non (anche) sul limite al licenziamento dell’invalido già assunto.

All’illegittimità del licenziamento per effetto della violazione della quota di riserva è stata ritenuta applicabile la tutela reintegratoria di cui all’art. 18, co. 4, della legge n. 300/1970, essendo la fattispecie sussumibile in quella della violazione dei criteri di scelta del lavoratore da licenziare.

Il *decisum* di legittimità.

Tra i diversi motivi di ricorso, merita analizzare i seguenti.

Sulla denunciata violazione e falsa applicazione art. 10, co. 4, della legge n. 68/1999 (con riferimento all’art. 3, co. 5, della stessa legge) l’ordinanza in esame ha ritenuto di non accogliere il sotteso motivo, sul presupposto che, alla luce della previsione contenuta nell’art. 10, co. 4, della legge n. 68/1999 (“*il recesso di cui all’articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente, sono annullabili qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista all’articolo 3 della presente legge*”), così come già affermato in sede di legittimità (v. Cass. n. 12911/2017), la *ratio* della norma è chiaramente quella di evitare che, in occasione di licenziamenti individuali o collettivi motivati da ragioni economiche, l’imprenditore possa superare i limiti imposti alla presenza percentuale nella sua azienda di personale appartenente alle categorie protette, originariamente assunti in conformità ad un obbligo di legge.

Sul punto il divieto è in parte compensato dalla sospensione degli obblighi di assunzione per le aziende che usufruiscano dei benefici di integrazione salariale ovvero per la durata delle procedure di mobilità previste dalla legge n. 223/1991, per il che, in caso di crisi, l’impresa è esonerata dall’assumere nuovi invalidi, ma non può coinvolgere quelli già assunti in recessi connessi a ragioni di riduzione del personale, ove ciò venga ad incidere sulle quote di riserva (cfr., in parte motiva, Cass. n. 26029/2019).

Va quindi da sé che la sospensione degli obblighi di assunzione consente all'azienda di non assumere lavoratori per mantenere o per reintegrare la quota obbligatoria prevista dalla legge e, pertanto, di trovarsi legittimamente al di sotto della quota di riserva, senza però per questo legittimarla ad effettuare licenziamenti nell'ambito dei lavoratori disabili (cfr. Cass. n. 10415/2020).

Analogo non accoglimento del motivo di ricorso vertente sulla denunciata violazione e falsa applicazione art. 10, co. 4, della legge n. 68/1999, dell'art. 5, co. 3, della legge n. 223/1991 e dell'art. 12 delle disposizioni sulla legge in generale.

Ad avviso del Collegio di legittimità, infatti, come già statuito nelle appena richiamate decisioni, nel caso di licenziamento collettivo, la violazione della quota di riserva prescritta dall'art. 3 della legge n. 68/1999 rientra nell'ipotesi di violazione dei criteri di scelta in quanto assunti in contrasto con espressa previsione legale, ai sensi dell'art. 5, co. 3, della legge n. 223/1991, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria ex art. 18, co. 4, della legge n. 300/1970, così individuata quale opzione interpretativa rispettosa del dettato normativo e conforme alla finalità della disciplina – anche sovranazionale – in materia, posta a speciale protezione del disabile.

L'ordinanza in commento ha poi ritenuto infondato il motivo con il quale era stata denunciata la violazione e falsa applicazione dell'art. 47 co. 4-*bis*, della legge n. 428/1990 e degli accordi collettivi intervenuti nell'ambito di una situazione di crisi aziendale in deroga all'art. 2112 cod. civ., alla luce del fatto che l'impugnata sentenza di merito è conforme al principio di diritto a suo tempo stabilito in sede di legittimità, secondo cui *“In caso di trasferimento che riguardi aziende delle quali sia stato accertato lo stato di crisi aziendale, ai sensi dell'articolo 2, quinto comma, lett. c) della l. n. 675 del 1977, ovvero per le quali sia stata disposta l'amministrazione straordinaria, in caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività, ai sensi del d.lgs. n. 270 del 1999, l'accordo sindacale di cui all'art. 47, comma 4-bis della l. n. 428 del 1990, inserito dal d.l. n. 135 del 2009, conv. in l. n. 166 del 2009, può prevedere deroghe all'art. 2112 c.c. concernenti le condizioni di lavoro, fermo restando il trasferimento dei rapporti di lavoro al cessionario, in quanto la locuzione – contenuta del predetto comma 4-bis – “Nel caso in cui sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento, anche parziale, dell'occupazione, l'articolo 2112 del codice civile trova applicazione nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo medesimo”, va letta in conformità al diritto dell'Unione europea ed alla interpretazione che dello stesso ha fornito la Corte di giustizia, 11 giugno 2009, in causa C-561/07 (all'esito della procedura di infrazione avviata nei confronti della Repubblica italiana per violazione della direttiva 2001/23/CE), nel senso che gli accordi sindacali, nell'ambito di procedure di insolvenza aperte nei confronti del cedente sebbene non “in vista della liquidazione dei beni”, non possono disporre dell'occupazione preesistente al trasferimento di impresa”* (cfr. Cass. n. 10414, n. 10415/2020; Cass. n. 17193, n. 17194, n. 17195, n. 17198, n. 17199, n. 17201/2020; Cass. n. 33154/2021; Cass. n. 10517, n. 10520, n. 10521, n. 10524/2022).

Interessanti appaiono poi anche le argomentazioni che la Suprema Corte formula su altri profili di legittimità.

In tema di *aliunde perceptum*, le somme percepite dal lavoratore a titolo d'indennità di mobilità non possono essere detratte da quanto egli abbia ricevuto come risarcimento del danno per il mancato ripristino del rapporto ad opera del cedente a seguito di dichiarazione di nullità della cessione di azienda o di ramo di essa, posto che detta indennità opera su un piano diverso dagli incrementi patrimoniali che derivano al lavoratore dall'essere stato liberato, anche se illegittimamente, dall'obbligo di prestare la sua attività, dando luogo la sua eventuale non spettanza ad un indebito previdenziale, ripetibile nei limiti di legge (v. Cass. n. 7794/2017 e, più recentemente, Cass. 20687/2022).

Sul rito processuale applicato in *prime cure* (il c.d. Fornero), l'ordinanza in commento esprime l'avviso che debba essere mantenuto fermo il principio elaborato dalla giurisprudenza di legittimità secondo il quale, nell'ambito della cognizione con il rito speciale previsto dall'art. 1, co. 48, della legge n. 92/2012, rientrano tutte le questioni che *“il giudice deve affrontare e risolvere nel percorso per giungere alla decisione di merito sulla domanda concernente la legittimità o meno del licenziamento”* (Cass. n. 21959/2018; cfr. pure, in parte motiva, Cass. n. 12094/2016).

Rientra infatti nell'ambito di applicazione di cui all'art. 1, co. 47, della legge n. 92/2012 anche la domanda proposta nei confronti di un soggetto diverso dal formale datore di lavoro, di cui si chiede di accertare la effettiva titolarità del rapporto, dovendo il giudice individuare la fattispecie secondo il canone della prospettazione, con il solo limite di quelle artificiose. Conseguentemente, una volta azionata dal lavoratore una impugnativa di licenziamento che postula l'applicabilità delle tutele previste dall'art. 18 della legge n. 300/1970, il procedimento speciale deve trovare ingresso a prescindere dalla fondatezza delle allegazioni, senza che la veste formale assunta dalle relazioni giuridiche tra le parti ne possa precludere l'accesso. (v. Cass. n. 17775/2016 e Cass. n. 29889/2019).

Con riguardo, infine, al riparto di competenza tra il giudice del lavoro e quello del fallimento, ad avviso del Collegio di legittimità, con richiamo di alcuni consolidati precedenti (Cass. n. 7990/2018; Cass. n. 30512/2021) il discrimine va individuato nelle rispettive speciali prerogative, spettando al primo -quale giudice del rapporto- le controversie riguardanti lo *status* del lavoratore, in riferimento ai diritti di corretta instaurazione, vigenza e cessazione del rapporto, della sua qualificazione e qualità, volte ad ottenere pronunce di mero accertamento oppure costitutive, come quelle di annullamento del licenziamento e di reintegrazione nel posto di lavoro. Al fine di garantire la parità tra i creditori, rientrano, viceversa, nella cognizione del giudice del fallimento, le controversie relative all'accertamento ed alla qualificazione dei diritti di credito dipendenti dal rapporto di lavoro in funzione della partecipazione al concorso e con effetti esclusivamente endoconcorsuali, ovvero destinate comunque ad incidere nella procedura concorsuale.

Viene fatta salva la sola ipotesi dell'accertamento dell'entità dell'indennità risarcitoria da parte del giudice del lavoro, anziché fallimentare, per il riflesso del *“radicale mutamento del regime selettivo e di commisurazione delle tutele ... anche sulla ripartizione cognitoria qui in esame”* (cfr. Cass. n. 16443/2018; Cass. n. 5188/2019; Cass. n. 2964/2021).

Nelle ipotesi, come nella fattispecie oggetto del giudizio in commento, di una domanda di condanna risarcitoria, la medesima spetta al giudice concorsuale.



Luigi Pelliccia, avvocato in Siena

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 29 novembre 2022, n. 35035](#)