

## “Ogni speme deserta non è”. La Corte costituzionale sulla reintegrazione nelle fattispecie disciplinari punite con sanzione conservativa dal contratto collettivo

*di M. Verzaro - 22 Settembre 2024*

La sentenza della Corte costituzionale 16 luglio 2024, n. 129 interviene sulle questioni di costituzionalità, in riferimento agli artt. 2, 3, 4, 21, 24, 35, 36, 39, 40, 41 e 76 Cost., sollevate dal Tribunale di Catania, con ordinanza del 20 novembre 2023, sull’art. 3, comma 2, d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23 «nella parte in cui non prevede (o non consente) che il giudice annulli il licenziamento, con le conseguenze già previste per l’ipotesi dell’insussistenza del fatto (tra cui il diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro), laddove il fatto contestato, in base alle previsioni della contrattazione collettiva applicabile al rapporto, sia punibile solo con sanzioni di natura conservativa» (§ 1).

Il caso all’attenzione del giudice rimettente concerne un licenziamento disciplinare intimato a seguito dello stato di malattia di un lavoratore con la contestazione dei tre seguenti fatti: ritardo di due giorni nel giustificare l’assenza per malattia, omessa comunicazione preventiva della prosecuzione dello stato di malattia e presenza sul luogo di lavoro in costanza di malattia per espletare degli incombenzi relativi al ruolo di rappresentante sindacale (§ 1.2).

A seguito dell’istruttoria, emerge che le prime due condotte hanno rilievo disciplinare, mentre la terza non ha fondamento, e che entrambe risultano punibili, ai sensi del contratto collettivo di categoria applicato al rapporto di lavoro, con sanzione conservativa (§ 1.3).

Ora, nell’applicazione dell’art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23/2015, stante la sussistenza dei fatti materiali contestati, il Tribunale «dubita della legittimità costituzionale del comma 2 della stessa disposizione nella parte in cui, accordando la reintegra nell’unico caso dell’insussistenza del fatto (materiale o giuridico) contestato, non ricomprende le ipotesi in cui il fatto, pur disciplinarmente rilevante, è punibile, in ragione della contrattazione collettiva di riferimento applicata dal datore di lavoro, con una sanzione conservativa, anche di modesta entità, e per le quali, sebbene non risulti compromesso il rapporto di fiducia, potrà operare la sola tutela economica con conseguente estinzione del rapporto» (§ 1.4).

La Consulta ritiene non fondante le questioni di legittimità costituzionale sollevate in riferimento agli artt. 2, 3, 4, 21, 24, 35, 36, 40, 41 e 76 Cost., ravvisando il rispetto dei limiti della delega legislativa da parte del legislatore delegato (§§ 7.2 – 7.4), ribadendo «che la reintegrazione non costituisce il solo e indefettibile modello di tutela del prestatore a fronte dell’illegittimità del licenziamento, che sia compatibile con la garanzia costituzionale del lavoro (art. 35 Cost.)» (§ 8.4) e rilevando che l’apparato sanzionatorio previsto dal d.lgs. n. 23/2015, come corretto dalla sua giurisprudenza (C. cost. 8 novembre 2018, n. 194; 16 luglio 2020, n. 150; 22 febbraio 2024, n. 22; 16 luglio 2024, n. 128), risponde, nel complesso, «ad un sufficiente grado di adeguatezza e dissuasività del regime di tutela nei confronti del licenziamento illegittimo» (§ 8.4).

Quanto alla sollevata questione di costituzionalità della norma anzidetta (art. 3, comma 2, d.lgs. n. 23/2015) in riferimento all’art. 39 Cost., la Corte (§ 9.1) ne rileva il fondamento

laddove la disposizione censurata fosse interpretata nel senso di comprendere anche le ipotesi di fatto contestato previsto dalla contrattazione collettiva e da questa punito unicamente con sanzione conservativa. Di guisa che «la previsione a opera della contrattazione collettiva di sanzioni solo conservative implica la preclusione della sanzione espulsiva, qual è il licenziamento», poiché «le parti possono prevedere che specifiche inadempienze del lavoratore siano qualificate, dalla contrattazione collettiva applicabile al rapporto, come meno gravi e, perciò, siano reprimibili con sanzioni solo conservative e non già con il licenziamento» e, conseguentemente, «una disposizione di legge che si sovrapponesse a questa valutazione circa la sproporzione del licenziamento comprimerebbe ingiustificatamente l'autonomia collettiva».

Occorre, allora, «un'interpretazione adeguatrice della disposizione censurata, orientata alla conformità all'evocato parametro (art. 39 Cost.)» (§ 9.2), che non ricomprenda nell'esclusione operata da tale disposizione («rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento») le valutazioni operate dal contratto collettivo applicato al rapporto.

A supporto di codesta esegesi, la Consulta afferma che «l'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 23 del 2015 non contiene, in realtà, alcun riferimento testuale alle “previsioni dei contratti collettivi”» (§ 9.2), come avviene invece nell'art. 18, comma 4, l. 20 maggio 1970, n. 300, come novellato dall'art. 1, comma 42, lett. b), l. 28 giugno 2012, n. 92, e, dunque, non vi è «un'esclusione espressa di tale rilevanza» (§ 9.2).

Bisogna notare, però, che il testo dell'art. 3, comma 2, d.lgs. n. 23/2015 se, da un canto, non contiene riferimenti al contratto collettivo, dall'altro canto, utilizza un aggettivo («ogni») che non sembra lasciare spazio a possibili esclusioni espresse, quali le valutazioni operate dall'autonomia collettiva. Tuttavia, la Corte ben utilizza, con riferimento a tale attributo, anche il secondo criterio d'interpretazione prescritto dall'art. 12, comma 1, prel. c.c. (il «senso [...] fatto palese [...] dalla intenzione del legislatore») considerando quanto disposto dall'art. 1, comma 7, lett. c), l. 10 dicembre 2014, n. 183 (legge delega del cosiddetto *Jobs Act*): «limitando il diritto alla reintegrazione [...] a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato».

Cosicché «la finalità della legge di delega è stata non già quella di sovrapporre la legge alla contrattazione collettiva, ma di contrastare una interpretazione di “sproporzione” lata al punto da rendere sufficiente che la contrattazione collettiva preveda genericamente che il licenziamento possa essere intimato per i fatti “più gravi”, per comportare l'applicabilità della tutela reintegratoria» (§ 9.2). L'«ogni» deve, allora, essere riferito *anche* alle previsioni dei contratti collettivi che *non* soddisfano il *canone della specificità* richiesto dal legislatore delegante poiché è solo in tali puntuali fattispecie che può, appunto, operare il diritto alla reintegrazione.

Laddove la clausola del contratto collettivo sia generale ed elastica è possibile ravvedere una specifica fattispecie? Se si ammettesse la possibilità di sussunzione di una qualsiasi condotta disciplinarmente rilevante all'interno di tale clausola – come affermato dalla Cassazione (*e pluribus* Cass. 28 giugno 2022, n. 20780; da ultimo, Cass. 22 agosto 2024, n. 23029) secondo un orientamento, contrario al precedente (Cass. 9 maggio 2019, n. 12365; Cass. 3 dicembre 2019, n. 31529) ed inaugurato a partire dall'aprile 2022 (Cass. 11 aprile 2022, n. 11665),

per l'art. 18, comma 4, l. n. 300/1970 (su cui v. A. Maresca, *Licenziamento disciplinare e reintegrazione: l'irresistibile attrazione del Giudice per la valutazione della proporzionalità del licenziamento*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2023, 2 ss.) –, si opererebbe non solo un'interpretazione estensiva del diritto alla reintegrazione contraria alla lettera e all'intenzione della legge delega che richiede, appunto, la specificità; bensì anche un'interpretazione sovversiva (secondo l'insegnamento di N. Irti, *Viaggio tra gli obbedienti*, Milano, 2021, 28 ss.) del decreto delegato che preclude, come visto, «ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento».

La clausola del contratto collettivo che prescrive per un determinato inadempimento una specifica sanzione conservativa opera, *in re ipsa*, una valutazione di proporzionalità. L'art. 2106 c.c. afferma, infatti, che «l'applicazione di sanzioni disciplinari» ha luogo «secondo la gravità dell'infrazione». Di guisa che risulta evidente che ove il contratto collettivo punisca una condotta con una sanzione conservativa, ritenga tale condotta al punto grave da corrispondere quella sanzione. Orbene, se l'interprete del contratto collettivo sussumesse un inadempimento disciplinare all'interno di una clausola generale ed elastica dello stesso che prevede, ad esempio, un mero elenco di sanzioni, non c'è dubbio che opererebbe una valutazione di proporzionalità tra tale condotta e la sanzione applicabile poiché inserirebbe tale inadempimento all'interno di una clausola, appunto indeterminata, che non lo contempla.

Si può, allora, affermare una *necessaria coincidenza* tra l'operazione dell'interprete di sussumere una condotta all'interno di una clausola generale ed elastica del contratto collettivo e la valutazione di proporzionalità tra tale condotta e la sanzione alla stessa applicabile. Valutazione della quale, però, è artefice lo stesso interprete e *non* le parti del contratto collettivo.

Orbene, ciò non esclude che l'interprete possa riscontrare la sproporzione tra il licenziamento e l'inadempimento contestato al lavoratore, ma tale verifica rileva *solo* al fine dell'accertamento dell'illegittimità del licenziamento; illegittimità che deve essere declinata come ingiustificatezza in quanto il licenziamento viene intimato in assenza del presupposto (giusta causa o giustificato motivo soggettivo) dato che l'inadempimento non è «notevole» (art. 3, l. 15 luglio 1966, n. 604) ovvero non rappresenta «una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto».

Mentre la valutazione di proporzionalità rilevante ai fini della sanzione applicabile a tale vizio del licenziamento è solo quella operata «dalla puntuale tipizzazione operata della contrattazione collettiva» (§ 9.3) in quanto «la mancata previsione della reintegra nelle ipotesi in cui il fatto contestato sia punito con una sanzione conservativa dalle previsioni della contrattazione collettiva andrebbe ad incrinare il tradizionale ruolo delle parti sociali nella disciplina del rapporto e segnatamente nella predeterminazione dei canoni di gravità di specifiche condotte disciplinarmente rilevanti» (§ 9.3).

Il vincolo assunto dal datore di lavoro con l'applicazione, in caso di contratto collettivo di categoria, ovvero con la stipula, in caso di contratto collettivo aziendale, delle previsioni disciplinari del contratto collettivo consente allo stesso «di conoscere in anticipo la gravità di specifiche inadempienze del lavoratore e quindi di adeguare *ex ante* il provvedimento disciplinare senza correre il rischio di dover subire l'alea di un successivo giudizio di proporzionalità» (§ 9.3). Giudizio di proporzionalità che la legge, ai fini della sanzione applicabile, certo non affida all'interprete, anzi esplicitamente lo esclude.

L'aggettivo «ogni», contenuto nell'art. 3, comma 2, d.lgs. n. 23/2015, deve riferirsi primariamente all'interprete, e dunque al giudice, che non può per avventura superare, con la propria esegesi, la mancanza nelle previsioni del contratto collettivo del canone di specificità delle «fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato» richiesto dalla legge al fine del riconoscimento del diritto alla reintegrazione.

Matteo Verzaro, ricercatore nell'Università degli Studi Roma Tre

Visualizza il documento: [C. cost., 16 luglio 2024, n. 129](#)