



Gatti Pavesi Bianchi Ludovici

Newsletter – GMO: la sentenza n. 125/2022 della Corte
Costituzionale

15 giugno 2022

GMO: la sentenza n. 125/2022 della Corte Costituzionale

E' stata dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 18, settimo comma, secondo periodo, della Legge n. 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori), come modificato dall'art. 1, comma 42, lettera b), della Legge n. 92 del 2012 (Legge Fornero), limitatamente alla parola «manifesta».

Come noto, la disposizione oggetto di censura da parte della Corte Costituzionale era stata introdotta dalla Legge Fornero, con l'obiettivo di adeguare la disciplina dei licenziamenti alle esigenze del mutato contesto di riferimento e di ridistribuire in modo più equo le tutele per l'impiego, accordando ai lavoratori illegittimamente licenziati un apparato di tutele estremamente diversificato in relazione alla gravità del vizio rilevato. A tal fine, la disposizione in questione riconosceva la tutela indennitaria nelle ipotesi di non manifesta insussistenza del fatto, garantendo, al contrario, la tutela reintegratoria nel solo caso in cui l'insussistenza fosse, appunto, «manifesta».

La pronuncia della Consulta trae origine dalla questione di legittimità costituzionale sollevata dal Tribunale ordinario di Ravenna, in funzione di giudice del lavoro, che ha ritenuto necessario un intervento della Corte Costituzionale con riferimento all'art. 18, settimo comma, secondo periodo, della Legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'art. 1, comma 42, lettera b) della Legge Fornero «*nella parte in cui prevede che, in caso di insussistenza del fatto, per disporre la reintegra occorra un quid pluris rappresentato dalla dimostrazione della "manifesta" insussistenza del fatto stesso*», posto alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

La Corte Costituzionale, ritenendo fondata la questione di legittimità anzidetta, si è pronunciata con sentenza del 19 maggio 2022, n. 125 ritenendo, che: «*Nelle aziende di grandi dimensioni, il regime sanzionatorio a presidio del licenziamento per motivo oggettivo disciplinato dall'art. 18, comma 7, l. 300/1970 (nel testo modificato dalla Riforma Fornero), è costituzionalmente illegittimo laddove richiede che l'accertata «insussistenza» del fatto posto alla base del recesso sia «manifesta».*

Qualificare l'insussistenza del fatto come «manifesta» presenta profili di criticità legati al fatto che, tale criterio, risulta del tutto indeterminato ed

appare largamente problematico individuare il discrimine fra insussistenza “semplice” ed insussistenza “manifesta”, con la conseguenza che il giudice potrebbe giungere, in assenza di alcun parametro di riferimento, a soluzioni difformi, con conseguenti ingiustificate disparità di trattamento.

L'intervento sulla norma in questione non è stato un *unicum* sul piano giuridico ma segue una precedente decisione della Corte Costituzionale che con la sentenza n. 59 del 2021, ampliava la discrezionalità dei giudici prevedendo la «facoltà», e non più l'obbligo, come previsto dalla norma, di non disporre la reintegrazione in certi casi di licenziamento illegittimo intimato per giustificato motivo oggettivo.

Si tratta dunque di un secondo intervento, registrato in un arco temporale “brevissimo”, sul riformato articolo 18.

Ne consegue che l'esito dei due predetti interventi della Corte Costituzionale sull'art. 18, comma 7, dello Statuto dei Lavoratori (la sentenza n. 59/2021 e quella in commento, n. 125/2022) restituisce una norma profondamente modificata rispetto alla versione originaria post riforma Fornero. La Corte ha, infatti, sostanzialmente capovolto l'assetto normativo, rendendo, di fatto, la reintegrazione come tutela “normale” in caso di licenziamento individuale per ragioni oggettive, e lasciando come residuale, invece, la tutela indennitaria.

A fronte di quanto precede resta aperta la questione di quale sia oggi l'ambito di applicazione della tutela indennitaria, di cui all'art. 18, comma 5, dello Statuto dei Lavoratori. La stessa sentenza in commento ha cercato di rispondere a tale quesito, laddove – richiamando una recente pronuncia della Cassazione (sentenza 19 maggio 2021, n. 13643) ha statuito: *«Rientrano nell'area della tutela indennitaria le ipotesi in cui il licenziamento è illegittimo per aspetti che, pur condizionando la legittimità del licenziamento, esulano dal fatto giuridicamente rilevante, inteso in senso stretto. In tale ambito si colloca il mancato rispetto della buona fede e della correttezza che presiedono alla scelta dei lavoratori da licenziare, quando questi appartengono a personale omogeneo e fungibile»*.

Tale affermazione, tuttavia, non pare del tutto convincente sul piano sistematico, tenuto anche conto che, nell'ambito dei licenziamenti collettivi, la violazione dei criteri di scelta è invece sanzionata ai sensi del

comma 4 dello stesso articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, e tale interpretazione si esporrebbe facilmente ad una critica sotto il profilo della disparità di trattamento.

Resta inoltre aperto il tema del *repechage* che a seconda che si consideri interno od esterno al “fatto posto a base del licenziamento” potrà dare luogo alla reintegrazione o alla tutela indennitaria.

In conclusione, occorre rilevare come l'intervento normativo del 2012 avesse il dichiarato fine di ridimensionare l'applicazione della tutela reintegratoria nel caso di licenziamenti illegittimi, limitandola ad ipotesi specifiche, anche nell'ottica di conferire maggiore certezza del diritto. Ad oggi, invece, in ragione delle sentenze della Corte Costituzionale, ma anche dei più recenti interventi della Suprema Corte di Cassazione sui licenziamenti per motivo soggettivo, ci viene restituita una disciplina radicalmente mutata tale da generare una marcata polarizzazione, verso opposti estremi, tra «vecchi assunti» e «nuovi assunti».

Quanto ai cd. «vecchi assunti», vale a dire i lavoratori a tempo indeterminato assunti sino al 6 marzo 2015, infatti, il rimedio generalizzato in caso di invalidità del licenziamento, alla luce della sentenza della Corte Costituzionale, come detto nei paragrafi precedenti, è ormai costituito dalla reintegrazione nel posto di lavoro, che non necessita più, per essere disposta, di un fatto «manifestamente» insussistente, bensì solo di un «fatto insussistente». All'estremo opposto si colloca, invece, il regime sanzionatorio applicabile per i cd. «nuovi assunti» (coloro che hanno instaurato un rapporto di lavoro dal 7 marzo 2015), per i quali il regime generalizzato della tutela è quello di tipo indennitario.

L'intento del legislatore ed il compromesso politico dal quale è nata la norma riformata sono stati dunque sopraffatti dalla Corte Costituzionale.



LO STUDIO

Gatti Pavesi Bianchi Ludovici (GPBL) è uno studio legale indipendente full-service, il riferimento per complesse operazioni di impresa e di finanza strutturata in Italia.

Con sede a Milano, Roma e Londra, offriamo supporto di altissimo livello in tutte le aree del diritto civile, commerciale e societario, e della fiscalità nazionale e internazionale, offrendo soluzioni innovative e sofisticate.

Offriamo consulenza legale e fiscale a banche, fondi e clienti corporate nazionali e internazionali, società quotate e altre entità, per i quali studiamo e impostiamo fusioni, acquisizioni, quotazioni, riorganizzazioni, ristrutturazioni e operazioni finanziarie. Affianchiamo clienti che richiedono assistenza in giudizio legale e tributario presso Corti nazionali e internazionali e collegi arbitrali.

Le esperienze maturate hanno consentito di sviluppare e garantiscono tuttora il mantenimento di eccellenti rapporti con tutte le Autorità, tra cui Consob, Borsa Italiana, Banca d'Italia, AGCM e l'Agenzia delle Entrate.

Siamo allineati alle best practice internazionali nella gestione delle nostre attività, grazie anche alla cooperazione strategica continua con altri studi legali stranieri Top Tier.

I nostri clienti scelgono GPBL per l'elevato background giuridico-professionale, il supporto strategico ed il successo in operazioni storicamente rilevanti.

Approccio innovativo, ampia rete di relazioni e vocazione internazionale sono gli elementi cardine dello Studio.

DIRITTO DEL LAVORO E RELAZIONI INDUSTRIALI

Nicola Bonante
Equity Partner

nicola.bonante@gpblex.it



Paola Tradati
Equity Partner

paola.tradati@gpblex.it

Co-Responsabili del dipartimento di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali, Paola Tradati e Nicola Bonante assistono i propri clienti nelle problematiche relative alla gestione dei rapporti di lavoro, sia autonomi sia subordinati, comprese le nuove tipologie contrattuali introdotte dalle più recenti riforme introdotte in materia di lavoro.

Il dipartimento di Diritto del Lavoro si rivolge principalmente a realtà imprenditoriali nazionali ed internazionali che operano nei diversi settori del commercio e dell'industria.

La qualità dell'assistenza resa ai nostri clienti e la flessibilità dimostrata nel riuscire a conciliare le dinamiche di business e le esigenze della normativa in materia di lavoro, ci hanno consentito di acquisire manifestazioni di stima da parte dei nostri clienti ed il coinvolgimento in importanti e complesse operazioni anche di natura straordinaria.

Sono state, inoltre, sviluppate competenze in materia di previdenza e sicurezza sul lavoro.

CONTATTI

Milano

Piazza Borromeo, 8
20123 Milano (MI)
Tel. +39 02 859751
Fax +39 02 809447
studio@gplex.it

Roma

Via Giovanni Paisiello 6
00198 Roma (RM)
Tel. +39 06 68134961

studioroma@gplex.it

www.gplex.it