

**REINTEGRO DEI DIPENDENTI LICENZIATI PER MOTIVI ECONOMICI  
PER LA TUTELA PREVISTA DALL'ART. 18 DELLA LEGGE N. 300/1970 NON SERVE CHE  
L'INSUSSISTENZA DEL FATTO SIA "MANIFESTA"**

Con la sentenza 19/5/2022 n. 125, la Corte Costituzionale si è pronunciata sull'art. 18, comma 7, della legge 20/5/1970 n. 300 (cd Statuto dei lavoratori) <sup>[1]</sup> - applicabile agli assunti entro il 6 marzo 2015 da un datore di lavoro che occupa oltre 15 dipendenti <sup>[2]</sup> -, nella parte in cui subordina la reintegrazione di chi è stato ingiustamente licenziato per giustificato motivo oggettivo all'accertamento della *manifesta insussistenza del fatto* <sup>[3]</sup>: la Consulta ne ha dichiarato l'illegittimità costituzionale *limitatamente alla parola «manifesta»*, venendo meno la quale **per la reintegrazione del lavoratore è richiesta (la "sola") insussistenza del fatto** <sup>[4]</sup>.

Il criterio su cui si fonda la pronuncia della Suprema Corte - che determina l'ampliamento dell'operatività della tutela reintegratoria - consiste nel principio di uguaglianza sancito dall'art. 3 della Costituzione <sup>[5]</sup> e, in particolare, nelle seguenti situazioni di disparità di trattamento precedentemente determinate dalla presenza dell'inciso *manifesta*:

- nei casi di licenziamento per motivo soggettivo (ossia disciplinare), la reintegrazione, tra gli altri, è prevista anche nei casi di recesso basato sull'*insussistenza del fatto contestato*, senza l'ulteriore requisito della *manifesta insussistenza*, richiesto, invece, per le ipotesi di licenziamento oggettivo;
- nell'ambito delle procedure di licenziamento collettivo ex legge n. 223/1991, la reintegrazione è prevista in caso di violazione, da parte del datore di lavoro, dei criteri di scelta (dei lavoratori) sanciti dall'art. 5 (carichi di famiglia; anzianità di servizio; esigenze tecnico produttive e organizzative); **in caso di licenziamento individuale, invece, la norma posta al vaglio della Consulta prevede che la reintegrazione avvenga in presenza di un ulteriore requisito, rappresentato, appunto, dalla manifesta insussistenza del fatto;**
- il citato comma 7 impone al lavoratore di dimostrare la manifesta insussistenza del fatto che ha determinato il suo licenziamento e quindi comporta un'inversione in contrasto con l'art. 3 della legge n. 604/1966, in base alla quale **compete al datore di lavoro dimostrare in giudizio i requisiti di validità del licenziamento;**
- **l'indeterminatezza del carattere manifesto dell'insussistenza del fatto rende inoltre difficoltoso, se non impossibile, definire il discrimine tra un fatto "insussistente" e uno "manifestamente insussistente"**. Il criterio prescelto dal legislatore si presta pertanto a incertezze applicative e può condurre a soluzioni difformi, con conseguenti ingiustificate disparità di trattamento.

Alla luce di quanto precede, poiché l'insussistenza del fatto determina (dopo la sentenza della Corte Costituzionale) la reintegrazione del lavoratore, **rientrano invece 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 presidono alla scelta dei lavoratori da licenziare, quando questi appartengono a personale omogeneo e fungibile.

<sup>[1]</sup> Art. 18, comma 7, della legge n. 300/1970

Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo (ossia la reintegrazione nel posto di lavoro e il pagamento di un'indennità risarcitoria, N.d.R) nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del

licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inedoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la **manifesta** insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo.

**[2] Art. 18, comma 8, della legge n. 300/1970**

Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.

**[3]** Già con la sentenza n. 194/2018, la Consulta si è pronunciata su di una norma avente ad oggetto la tutela spettante al lavoratore ingiustamente licenziato (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 23/2018): in particolare, ha giudicato **incostituzionale il criterio di determinazione dell'indennità spettante al lavoratore - ancorato solo all'anzianità di servizio** - previsto dal d.lgs. n. 23/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 1, n. 3 e n. 5 del 2015) e confermato dal d.l. 12/07/18, n. 87 (cosiddetto "decreto dignità", in vigore dal 14 luglio 2018 e convertito, con modificazioni, dalla legge 09/08/18 n. 96), recante «Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese» (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16 e n. 17 del 2018). Di conseguenza, per i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 (compreso) in poi, nel determinare l'indennità dovutagli (da un minimo di 6 a un massimo di 36 mensilità), il Giudice dovrà tener conto non solo dell'anzianità di servizio del lavoratore, ma anche degli altri criteri *desumibili in chiave sistematica dall'evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti)*.

**[4]** *“Nell'ambito del licenziamento economico, il richiamo all'insussistenza del fatto vale a circoscrivere la reintegrazione ai vizi più gravi, che investono il nucleo stesso e le connotazioni salienti della scelta imprenditoriale, confluita nell'atto di recesso”* (Sent. Corte Cost. 19 maggio 2022, n. 125).

**[5] Art. 3 della Costituzione.**

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.