

VIDEOLAVORO
17 ottobre 2019

***Le conseguenze di nullità o illegittimità del
recesso nella convivenza tra le ultime
riforme del lavoro***

A cura di Alessandro Ripa e Lorenzia Binda



La Riforma Fornero (L. 92/2012)

- a) Il perché della Riforma - i problemi posti dalla reintegrazione - Il “rito Fornero”
- b) Le ipotesi di nullità del licenziamento
- c) Le fattispecie reintegratorie per l’illegittimità
- d) Le fattispecie risarcitorie per analoga illegittimità
- e) La nozione di “insussistenza del fatto materiale” per la giusta causa
- f) La nozione di “manifesta insussistenza del fatto” per il giustificato motivo oggettivo



La giurisprudenza formatasi sul punto

- a) L'interpretazione dell'“insussistenza del fatto” come “fatto giuridico” o “fatto materiale”
- b) Alcuni esempi dalle decisioni dei Tribunali di merito



Tribunale Bologna sez. lav., 15/10/2012, n.2631

Ai fini della "insussistenza del fatto contestato", deve farsi riferimento al cd. fatto giuridico, inteso come il fatto globalmente accertato, nell'unicum della sua componente oggettiva e della sua componente inerente l'elemento soggettivo. Non può ritenersi che l'espressione "insussistenza del fatto contestato" faccia riferimento al solo fatto materiale, posto che tale interpretazione potrebbe giungere a ritenere applicabile la sanzione del licenziamento indennizzato, anche a comportamenti esistenti sotto l'aspetto materiale e oggettivo, ma privi dell'elemento psicologico, o addirittura privi dell'elemento della coscienza e volontà dell'azione.



La giurisprudenza formatasi sul punto

...

c) La prevalenza dell'interpretazione del "fatto materiale": la Cassazione



Cass. civ. sez. lav., 6/11/2014, n.23669

In tema di licenziamento e reintegrazione ex art. 18 st. lav., come modificato dalla l. n. 92 del 2012, la reintegrazione nel posto di lavoro avviene solo in caso di verifica giudiziale della insussistenza del fatto materiale, posto a fondamento del licenziamento medesimo, rispetto alla quale non può esservi alcuna valutazione attinente al profilo della proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità del comportamento addebitato.



Cass. civ. sez. lav., 6/11/2014, n.23669

L'art. 18 st. lav., nel testo risultante dopo le modifiche introdotte dalla l. n. 92 del 2012, prevede due distinti regimi di tutela in caso di illegittimità del licenziamento intimato per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo di modo che la reintegra deve essere pronunciata nelle sole tassative ipotesi in cui si accerti che non sussiste il fatto che ha dato causa al licenziamento (ovvero nel caso in cui questo concreti una sanzione conservativa a mente delle previsioni collettive), mentre ove emerga in giudizio che non vi sono gli estremi integranti la giusta causa o il g.m.s. è applicabile la sola tutela risarcitoria (con esclusione del licenziamento adottato in violazione delle regole procedurali di cui all'art. 7 st. lav.). In caso di licenziamento intimato con violazione del requisito della tempestività, a differenza della carenza del requisito della immediatezza che rientra tra le regole procedurali, è applicabile la sola tutela risarcitoria.



La giurisprudenza formatasi sul punto

...

d) Il perdurare dell'incertezza, e le sue conseguenze.
Altri esempi da altre sentenze.



Cass. civ. sez lav. 13/10/2015, n. 20540

L'insussistenza del fatto di cui all'art. 18 l. n. 300 del 1970, come modificato dalla l. n. 92 del 2012, comprende anche l'ipotesi in cui il fatto sussista ma sia privo di illiceità, poiché la completa irrilevanza giuridica del fatto contestato equivale alla sua insussistenza materiale ed è, pertanto, suscettibile di dare luogo alla tutela reintegratoria



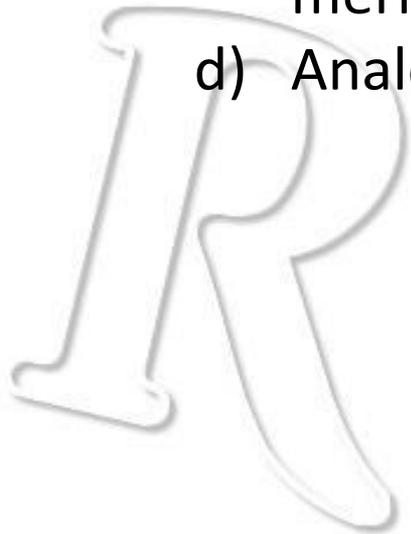
Il Jobs Act (D. Lgs. n. 23/2015)

- a) La conferma della sanzione reintegratoria per le ipotesi di nullità
- b) La drastica riduzione delle ipotesi reintegratorie per l'illegittimità del licenziamento
- c) L'esclusione del giudizio di proporzionalità nel licenziamento per giusta causa



La reazione (e i correttivi) della giurisprudenza

- a) La protesta degli addetti ai lavori per il simulacro di risarcimento del Jobs Act
- b) I profili di disuguaglianza sostanziale
- c) I correttivi introdotti da subito dalla giurisprudenza di merito
- d) Analoghi correttivi dalla giurisprudenza di legittimità



I correttivi legislativi: il decreto Dignità (L. 96/2018)

- a) I destinatari del “Decreto Dignità”
- b) L’aumento degli importi risarcitori



Art. 3 D. Lgs 23/2015 - Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa D. L

1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità (1) (2) .



Art. 3 D. Lgs 23/2015 - Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa D. L

2. 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 giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.

Art. 3 D. Lgs 23/2015 - Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa D. L

3. Al licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1 non trova applicazione l'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni.

[1] Comma modificato dall'articolo 3, comma 1 del D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla Legge 9 agosto 2018, n. 96.

[2] La Corte costituzionale, con sentenza 8 novembre 2018, n. 194, (in Gazz. Uff. 14 novembre 2018, n. 45), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma, limitatamente alle parole «di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio,».



La sentenza della Corte Costituzionale n. 194/2018

Corte Costituzionale, 8 novembre 2018, n 194:

“È costituzionalmente illegittimo l'art. 3, comma 1, d.lg. 4 marzo 2015, n. 23 - sia nel testo originario sia nel testo modificato dall'art. 3, comma 1, d.l. 12 luglio 2018, n. 87, conv., con modif., in l. 9 agosto 2018, n. 96 - limitatamente alle parole «di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio,». La disposizione impugnata, nel determinare la misura dell'indennità dovuta ai lavoratori assunti a decorrere dal 7 marzo 2015, qualora non ricorrano gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o soggettivo o per giusta causa, contrasta, anzitutto, con il principio di eguaglianza, sotto il profilo dell'ingiustificata omologazione di situazioni diverse, in quanto, nel prestabilirne interamente il quantum in relazione all'unico parametro dell'anzianità di servizio, essa connota l'indennità, oltre che come rigida, come uniforme per tutti i lavoratori con la stessa anzianità, indipendentemente dalle peculiarità e dalla diversità delle vicende dei licenziamenti intimati dal datore di lavoro. Dalla rigida dipendenza dell'aumento dell'indennità dalla sola crescita dell'anzianità di servizio discende poi il contrasto con il principio di ragionevolezza, sotto il profilo dell'inidoneità dell'indennità medesima a costituire un adeguato ristoro del concreto pregiudizio subito dal lavoratore a causa del licenziamento illegittimo e un'adeguata dissuasione del datore di lavoro dal licenziare illegittimamente, nonché, a sua volta, il vulnus agli artt. 4, comma 1, e 35, comma 1, Cost., che tutelano l'interesse del lavoratore alla stabilità dell'occupazione e attribuiscono al lavoro particolare valore per realizzare un pieno sviluppo della personalità umana [...]

(prosegue ...)

La sentenza della Corte Costituzionale n. 194/2018

Corte Costituzionale, 8 novembre 2018, n 194:

...

Pertanto, nel rispetto dei limiti, minimo e massimo, dell'intervallo in cui va quantificata l'indennità spettante al lavoratore illegittimamente licenziato, il giudice terrà conto innanzi tutto dell'anzianità di servizio - criterio che è prescritto dall'art. 1, comma 7, lett. c) l. 10 dicembre 2014 n. 183 e che ispira il disegno riformatore del d.lgs. n. 23 del 2015 - nonché degli altri criteri desumibili in chiave sistematica dalla evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti)”



- a) Il contrasto coi principi di eguaglianza e ragionevolezza
- b) L'ingiustificata omologazione di situazioni diverse
- c) L'incostituzionalità dell'indennità 'rigida' e 'uniforme' per i lavoratori con stessa anzianità
- d) Il ripristino della discrezionalità del Giudice
- e) Le conseguenze e l'opinione degli addetti ai lavori
- f) Le prime sentenze successive alla dichiarazione di incostituzionalità



Tribunale Genova, 21/11/2018

Se il licenziamento intimato dal datore di lavoro che non raggiunge i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, commi 8 e 9, l. n. 300 del 1970 è privo di giustificato motivo oggettivo, l'entità dell'indennizzo dovuto al lavoratore in applicazione dell'art. 9, comma 1, d.lg. n. 23/2015, deve essere determinata alla luce della sentenza della Corte costituzionale n. 194/2018, interpretando il riferimento all'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'art. 3, comma 1, d.lg. n. 23/2015 in relazione a tutti i criteri risarcitori indicati dalla predetta sentenza, tenendo altresì conto che nel caso del citato art. 9, comma 1, il limite dettato dal legislatore, dimezzato per il datore di lavoro che non raggiunge i suddetti requisiti dimensionali, è soltanto massimo.



Tribunale Bari sez. lav., 11/10/2018

Secondo una lettura costituzionalmente orientata dell'art. 3, comma 1, d.lg. 23/2015 ancora vigente, tenendo conto della recente pronuncia della Consulta del 26 settembre 2018, non ancora depositata - che ha ritenuto contraria ai principi di ragionevolezza e di uguaglianza, e in contrasto con il diritto e la tutela del lavoro sanciti dagli artt. 4 e 35 Cost., la previsione di un'indennità crescente in ragione della sola anzianità di servizio del lavoratore - l'indennità spettante al lavoratore ingiustamente licenziato va determinata in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti.



Arrivederci al prossimo incontro

VideoLavoro del 14 novembre 2019

*Il rapporto di lavoro
nel mondo dello sport e dello spettacolo*

A cura di Umberto Ceriani

