

Licenziamento illegittimo, mancato reintegro e natura risarcitoria dell'indennità

La Corte Costituzionale, con la sentenza n. 86 del 23 aprile 2018, ha ritenuto legittimo, con riferimento all'articolo 3 della Costituzione, l'articolo 18, quarto comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 1, comma 42, lettera b), della legge 28 giugno 2012 n. 92 (c.d. Riforma Fornero), quanto alla natura "risarcitoria" dell'indennità dovuta dall'azienda che si rifiuti di eseguire l'ordine provvisorio di riammissione in servizio del dipendente licenziato. Indennità che va quindi restituita in caso di successiva riforma del provvedimento.

Tuttavia, il datore di lavoro che non esegue l'ordine di reintegrazione provvisoriamente esecutivo, perché preferisce "scommettere" sulla sua successiva riforma, può essere messo in mora dal dipendente e andare incontro al risarcimento del danno per la mancata reintegrazione, da quando è stato emesso l'ordine a quando è stato riformato.

.....

La Consulta, con la sentenza in commento, ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'articolo 18, comma 4, dello Statuto dei Lavoratori, come modificato dalla legge Fornero. Ciò significa che l'articolo 18 ha superato il vaglio di costituzionalità sotto il profilo della natura "risarcitoria" dell'indennità dovuta dall'azienda che si rifiuti di eseguire l'ordine provvisorio di riammissione in servizio del dipendente licenziato. La Corte quindi ha riconosciuto la natura "risarcitoria" e non "retributiva" all'indennità dovuta al lavoratore che non viene immediatamente reintegrato nel posto di lavoro per ordine del giudice. Di conseguenza, l'imprenditore, in caso di riforma della pronuncia di reintegrazione, può chiedere la "ripetizione" di tali somme.

Il fatto

Il caso nasce dal ricorso proposto da una lavoratrice, avverso il decreto ingiuntivo con il quale la sua datrice di lavoro le aveva richiesto la restituzione dell'indennità corrispostale per il periodo intercorrente tra la data del licenziamento e la data della sentenza che aveva riformato l'ordinanza di annullamento del licenziamento per giusta causa intimatole e di reintegrazione nel posto di lavoro.

Il giudice del tribunale di primo grado sollevava, in riferimento all'art. 3, primo comma, della Costituzione, la questione di legittimità costituzionale dell'art. 18 (Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo), quarto comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), come sostituito dall'art. 1, comma 42, lettera b), della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita), "nella parte in cui [...]

attribuisce, irragionevolmente, natura risarcitoria, anziché retributiva, alle somme di denaro che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere in relazione al periodo intercorrente dalla pronuncia di annullamento del licenziamento e di condanna alla reintegrazione nel posto di lavoro provvisoriamente esecutiva fino all'effettiva ripresa dell'attività lavorativa o fino alla pronuncia di riforma della prima”.

La questione sollevata evidenziava come la qualificazione dell'indennità come risarcitoria sarebbe “irragionevole” e causerebbe la violazione dell'art. 3 della Costituzione per disparità di trattamento tra le posizioni che può assumere il datore di lavoro dinanzi all'ordine di reintegrazione. Il datore di lavoro, infatti, può ottemperare all'ordine del giudice erogando retribuzioni al reintegrato, oppure non ottemperare pagando un'indennità risarcitoria al lavoratore non riammesso in servizio qualora perdesse la causa.

La decisione

La Corte Costituzionale dichiarava non fondata la questione di legittimità dell'articolo 18 , comma 4.

In sentenza si legge che il prevedere che il datore di lavoro, in caso di inottemperanza all'ordine (immediatamente esecutivo) del giudice, che lo condanni a reintegrare il dipendente nel posto di lavoro, sia tenuto a corrispondergli, in via sostitutiva, una “indennità risarcitoria”, non è “irragionevole”, bensì coerente al contesto della fattispecie disciplinata, connotata dalla correlazione di detta indennità ad una condotta contra ius del datore di lavoro e non ad una prestazione di attività lavorativa da parte del dipendente.

Inoltre, non si può neanche sostenere che la qualificazione risarcitoria della suddetta indennità sia commisurata “all'ultima retribuzione globale di fatto”, e che ciò appunto inneschi un contrasto della disposizione censurata con l'art. 3 Cost., sotto il profilo della ragionevolezza.

Né, tanto meno si ritiene possibile la disparità di trattamento tra le due fattispecie in cui può trovarsi il datore di lavoro (che obbedisce al giudice e reintegra il lavoratore oppure che non obbedisce e non reintegra), dal momento che il primo non avrà titolo a ripetere le retribuzioni corrisposte al dipendente all'interno del periodo in questione, mentre il secondo potrà ripetere l'indennità risarcitoria versatagli una volta accertata la legittimità del licenziamento ed escluso, quindi, che abbia agito contra ius.

La Consulta dichiara che si tratta di due situazioni non omogenee e non suscettibili per ciò di entrare in comparazione nell'ottica dell'art. 3 Cost.

Il datore di lavoro ottemperante all'ordine del giudice ottiene, infatti, quale corrispettivo dell'esborso retributivo, una controprestazione lavorativa, che manca invece al datore di lavoro inadempiente.

In definitiva

La sentenza in commento va ad analizzare l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, così come modificato dalla Legge n. 92/2012 soffermandosi, dunque, sulle vecchie

proposizioni e non sulle nuove “tutele crescenti” introdotte dal Jobs Act dal 7 marzo 2015.

In via generale, nell'affrontare la pronuncia, occorre primariamente ricordare che nel caso di licenziamento illegittimo, il giudice, se non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, con la sentenza con la quale dichiara la nullità o l'inefficacia del recesso ingiustificato, può annullare il licenziamento e condannare il datore di lavoro, oltre alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, anche al pagamento di un'indennità risarcitoria. Tale indennità è commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto ed è dovuta dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione per un massimo di 12 mensilità.

Secondo il Legislatore, l'indennità ha la funzione di “ristorare” il lavoratore nel periodo intercorrente tra la pronuncia e l'effettiva ripresa dell'attività lavorativa: di qui la natura risarcitoria (e non retributiva) dell'indennità, e l'obbligo del lavoratore di restituirla qualora l'ordine di reintegrazione venga riformato.

Il tribunale ha, però, sollevato la questione di legittimità costituzionale di tale previsione rispetto all'articolo 3 della Costituzione, ritenendo che la qualificazione dell'indennità come risarcitoria “sarebbe irragionevole” e tale da determinare “un'ingiustificata disparità di trattamento” sotto il profilo della ripetibilità delle somme corrisposte a tale titolo, tra il datore di lavoro che ottemperi all'ordine di reintegra e il datore di lavoro inadempiente rispetto a tale ordine, che si limiti a versare la retribuzione a titolo risarcitorio, “scommettendo” con ciò sulla sua ripetibilità.

La Consulta ha ritenuto non fondata la questione ed ha inoltre aggiunto che “scommettere” sulla riforma dell'ordine di reintegrazione, senza eseguirlo, può essere fonte di risarcimento dei danni da parte dell'azienda. Il lavoratore, infatti, può mettere in mora il datore di lavoro che si rifiuti di adempiere l'ordine di riassunzione provvisoriamente esecutivo e la messa in mora, gli consente di chiedere all'azienda, in via riconvenzionale, il risarcimento dei danni subiti per il mancato reintegro, da quando è stato emesso l'ordine provvisoriamente esecutivo a quando è stato riformato.