



Collocamento obbligatorio: l'illegittimità del licenziamento del lavoratore

Renzo La Costa

Di estremo interesse appare l'ordinanza della Corte di Cassazione nr.26029 pubblicata il 15.10.2019 in materia di licenziamento del lavoratore già assunto ai sensi della normativa sul collocamento obbligatorio. La suprema Corte – come si vedrà – oltre a scrutinare l'illegittimo provvedimento espulsivo, si pronuncia anche sulle particolari conseguenze reintegratorie del lavoratore.

Nel caso in esame – conformemente alla pronuncia di primo grado – i giudici d'appello avevano concluso per l'illegittimità del licenziamento di un lavoratore già assunto attraverso il collocamento obbligatorio in quanto risultava violato l'art. 10, co. 4, I. n. 68 del 1999 perché, al momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente era inferiore alla quota di riserva prevista all'articolo 3 di detta legge.

l'art. 10, co. 4, I. n. 68 del 1999, espressamente prevede:

"Il recesso di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente, sono annullabili qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista all'articolo 3 della presente legge".

Su ricorso del datore di lavoro, la Corte si è dapprima soffermata sulla norma sopra riportata.

La *ratio* della norma, nel quadro delle azioni di "promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro" di cui alle finalità espresse dall'art. 1, co. 1, I. n. 68/99, è quella di evitare che, in occasione di licenziamenti individuali o collettivi motivati da ragioni economiche, l'imprenditore possa superare i limiti imposti alla presenza percentuale nella sua azienda di personale appartenente alle categorie protette, originariamente

assunti in conformità ad un obbligo di legge. Il divieto è in parte compensato dalla sospensione degli obblighi di assunzione per le aziende che usufruiscano dei benefici di integrazione salariale ovvero per la durata delle procedure di mobilità previste dalla legge n. 223 del 1991, sicché in caso di crisi l'impresa è esonerata dall'assumere nuovi invalidi, ma non può coinvolgere quelli già assunti in recessi connessi a ragioni di riduzione del personale, ove ciò venga ad incidere sulle quote di riserva.

La disposizione è stata costantemente interpretata dalla stessa suprema Corte nel senso che essa riguarda solo il licenziamento di cui all'art. 4, co. 9. L. n. 223 del 1991, ovvero il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, e non anche gli altri tipi di recesso datoriale.

I giudici del merito – nel caso in specie – hanno concordemente ritenuto che fosse incontestata la sussistenza in capo al lavoratore dei requisiti per l'assunzione ai sensi della normativa sul collocamento obbligatorio e che, con il suo licenziamento, fosse stata violata la quota di riserva.

Circa l'apparato sanzionatorio, a fronte della "annullabilità" del recesso prevista dall'art. 10, co. 4, I. n. 68 del 1999, occorre verificare quale esso sia in seguito alla graduazione delle tutele introdotta dalla I. n. 92 del 2012, vigente nel caso di specie, in caso di licenziamento illegittimo.

Non trova diretta applicazione il comma 7 dell'art. 18 della l.n. 300 del 1970, come novellato dalla l.n. 92 del 2012, secondo cui "il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo 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'inidoneità fisica o psichica del lavoratore", perché non viene richiamata l'ipotesi di cui al comma 4 dell'art. 10 della I. n. 68 del 1999 relativa al licenziamento annullabile per violazione della quota riservata ai disabili. Il mancato rinvio potrebbe essere spiegato, da un punto di vista sistematico, per il fatto che in tale ultima ipotesi il recesso non è direttamente connesso alla condizione di inidoneità fisica o psichica del lavoratore, bensì a motivazioni di carattere economico che coinvolgono l'intera impresa.

Comunque, nel caso di licenziamento collettivo come nella specie non vi è lacuna normativa, perché la tutela applicabile può essere rinvenuta in quella prevista in generale nel comma 3 dell'art. 5 della I. n. 223 del 1991, come sostituito dall'art. 1, co. 46., I. n. 92 del 2012, in base al quale: *"Qualora il licenziamento sia intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 18, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, si applica il regime di cui al terzo periodo del settimo comma del predetto articolo 18. In caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1, si applica il regime di cui al quarto comma del medesimo articolo 18"*.

Trascurando l'ipotesi che qui non interessa del licenziamento "intimato senza l'osservanza della forma scritta", la Corte (Cass. n. 12095 del 2016) ha già operato la distinzione del "caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12" dal "caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1".

Nel primo caso "si applica il regime di cui al terzo periodo del settimo comma

del predetto articolo 18"; secondo il terzo periodo di tale settimo comma *"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"*; il rinvio ulteriore a detto quinto comma fa sì che il giudice, in tali ipotesi, *"dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici ed un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto"*.

Nel secondo caso - "violazione di criteri di scelta" - "si applica il regime di cui al quarto comma del medesimo articolo 18"; quindi il giudice *"annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione"*, in una misura non superiore alle dodici mensilità.

Può essere agevolmente escluso che il caso in contesa possa rientrare nella tutela meramente indennitaria prevista in "caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12", L. n. 223/91, sia perché la quota di riserva non ha a che fare con gli oneri formali di procedura previsti dalla legge testé citata, sia perché la mera risoluzione del rapporto di lavoro disposta dal giudice nel caso di tutela indennitaria tra 12 e 24 mensilità confliggerebbe con la previsione espressa dell'art. 10, co. 3, l. n. 68/99, in base alla quale il recesso va annullato.

Conformemente a Cass. n. 12911/2017 cit., dunque, il caso concreto va ascritto inevitabilmente alla tutela di tipo reintegratorio conseguente all'annullamento del recesso prevista dalla fattispecie astratta di "violazione dei criteri di scelta" che sussiste, secondo la Corte (Cass. n. 12095/2016 cit.), "allorquando i criteri di scelta siano, ad esempio, illegittimi, perché in violazione di legge, o illegittimamente applicati, perché attuati in difformità dalle previsioni legali o collettive". In una scelta che viola la legge incorre, infatti, il datore di lavoro che seleziona tra i licenziandi un lavoratore occupato obbligatoriamente superando il limite della quota di riserva.

Tale opzione interpretativa, oltre ad essere rispettosa del dettato normativo, appare conforme ad una *ratio* della disciplina finalizzata a garantire il rispetto delle quote di riserva e degli obblighi di assunzione del disabile che solo una tutela di tipo ripristinatorio della posizione lavorativa del licenziato può garantire. Il legislatore, esplicitamente, nel bilanciare l'interesse dell'imprenditore al ridimensionamento dell'organico in una situazione di crisi economica con l'interesse dell'assunto obbligatoriamente alla conservazione del posto di lavoro, privilegia quest'ultimo, con una speciale protezione del disabile e con un sacrificio ragionevole imposto al datore di lavoro, nell'ambito di una disciplina da interpretare coerentemente con le fonti sovranazionali in materia ampiamente esaminate in precedenza, in modo tale da evitare alla persona con disabilità "barriere di diversa natura (che) possano ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri" (art. 1, co. 2, convenzione ONU)."

Ricorso, quindi , complessivamente rigettato