



Numero 3 / 2025

Aurora NOTARIANNI

**La reintegra nel posto di lavoro:
tutela (ir)reale se priva di effettività**

La reintegra nel posto di lavoro: tutela (ir)reale se priva di effettività

Aurora NOTARIANNI

Avvocata

Premessa

L'esclusione della misura di coercizione indiretta prevista dall'art. 614 bis cpc dal "*progetto Frecciarossa per la riforma del regime sanzionatorio dei licenziamenti illegittimi*" è un'occasione perduta.

I primi commentatori della riforma del processo civile avevano già ritenuto incomprensibile la *ratio* che ha ispirato il legislatore¹ auspicando l'applicazione dell'art. 614 bis cpc alle controversie di lavoro subordinato e ai rapporti di collaborazione continuativa² per valorizzare lo scopo di prevenzione della misura a garanzia del bene "*lavoro*" e non per punire il danneggiante.³

L'esclusione è irragionevole se si considera, inoltre, che la misura coercitiva si applica a violazioni di obblighi di fare non inerenti la tutela dei diritti fondamentali della persona umana e, pure, tenuto conto del fatto che la reintegra nel posto di lavoro è ormai limitata ai casi più gravi di invalidità del licenziamento.

Eppure la misura coercitiva sarebbe stata coerente con le finalità del progetto di razionalizzare e semplificare la disciplina dei diritti e dei rimedi; di bilanciare gli opposti interessi del lavoro come bene primario della persona e della libertà d'impresa; di attuare i principi costituzionale e modulare la risposta sanzionatoria in termini di effettività e non solo di adeguatezza, proporzionalità e dissuasività del risarcimento.

Avrebbe costituito anche una misura deflazionistica del contenzioso limitando l'abuso del diritto, lo stillicidio di ingiunzioni per il risarcimento e le altre azioni di accertamento dell'inottemperanza e di quantificazione del danno patrimoniale.

La cultura dei rimedi ed il diritto antidiscriminatorio

Sin dal diritto romano⁴ il principio di effettività della tutela è espresso nel brocardo *Ubi ius ibi remedium*, ripreso da Chiovenda con la celebre affermazione secondo cui il processo deve garantire al danneggiato «*tutto quello e proprio quello*» che il diritto sostanziale gli riconosce⁵.

¹ I progetti di riforma del processo civile escludevano i soli obblighi di fare dal lato del lavoratore in modo da garantirne la libertà personale, poi la legge n. 69/2009 e, successivamente, la riforma Cartabia n. 197/2022 hanno espressamente dichiarato non applicabile l'art. 614 bis cpc alle controversie di lavoro subordinato pubblico o privato e ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409.

² Esclusione *odiosa* per **Riverso**, Il volto del giudice del lavoro e la Costituzione, in RIDL, 2014, I, 1, 172; *clamorosa* per **Cester**, Il progetto di riforma della disciplina dei licenziamenti. Prime riflessioni, in ADL, 2012, 3, 555; *paradosale* per **Del Punta**, La stabilità reale nell'epoca dell'instabilità, in AA.VV., Studi in onore di Tiziano Treu, II, Jovene, Napoli, 2011, 861; **Proto Pisani** *pregiudizio dommatico* in Persona umana e processo civile pag.101, **Biasi** L'esclusione lavoristi dalla misura coercitiva indiretta ex art. 614 bis cop: un opportuno ripensamento, in LDE n. 2/2020

³ **Dalfino** La novità per il processo del 2009 e il rito del lavoro, in Judicium 2009, 29.

⁴ **Brutti**, Il diritto privato nell'antica Roma, Torino, 2015

⁵ **Chiovenda**, Della azione nascente dal contratto preliminare, in RDCOMM, 1911, 99, **Andrioli**, Commento al IV libro del codice di procedura civile, **Proto Pisani** La tutela giurisdizionale dei diritti, 2003, Persona umana e processo civile. Giuffrè 2022, **Pagni**, Effettività della tutela giurisdizionale, in ED, Annali, X, 2017, 355 ss., **Armone**, Principio di effettività e diritto del lavoro, in Questione Giustizia, 24 aprile 2018; **Speziale**, Processo del lavoro, certezza del diritto ed effettività delle tutele, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 2014, 215; **Cannati**, Bisogni, rimedi e tecniche di tutela del prestatore di lavoro, in DLRI, 2012, 1, 129 ss.

Anche nell'esperienza di *common law* e nel diritto eurounitario ⁶ i rimedi precedono i diritti e in Italia, a partire dagli anni 70,⁷ si è sviluppata la “*cultura dei rimedi*” elaborando una nozione moderna che qualifica i diritti dei lavoratori in termini di effettività ⁸ e prevede specifiche misure di coercizione indiretta (artt. 18 ⁹ e 28 ¹⁰ L. 300/70; 114, quarto comma, *lett. e* del d.lgs. n. 104/2010¹¹).

Importanti misure sono previste nel Codice delle pari opportunità¹² per la tutela antidiscriminatoria: dall'accesso al lavoro, alla formazione e progressione professionale, alle condizioni di lavoro compresa la retribuzione (artt. 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34), alle forme pensionistiche e complementari (artt. 30 e 30 bis) e nei casi di violazione del divieto di licenziamento per causa di matrimonio (art. 35).

Le misure coercitive indirette antidiscriminatorie previste per la protezione dei diritti fondamentali della persona realizzano esiti rafforzati rispetto alla reintegra nel posto di lavoro che pure ha il medesimo scopo di scongiurare la *deriva*¹³ risarcitoria del diritto leso e garantire l'effettività.

Si pensi, ad esempio, alla norma che disciplina il provvedimento avverso le discriminazioni (art. 38) che prevede, nel caso di inottemperanza, la condanna al pagamento dell'ammenda fino a € 50.000 o all'arresto fino a sei mesi; così anche la sentenza che accerta la discriminazione a carattere collettivo *senza vittime* (art. 37, d. lgs. n. 198/2006, comma 3) che prevede, oltre al risarcimento del danno non patrimoniale, la definizione di un piano di rimozione attribuendo al giudice il potere di fissare i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini dell'attuazione e (comma 5), nel caso di inottemperanza, il pagamento dell'ammenda fino a € 50.000 o all'arresto fino a sei mesi

⁶ nell'ordinamento francese l'*astreinte* è uno strumento universale di coercizione, una condanna pecuniaria progressiva comminata dal giudice per costringere il debitore ad eseguire l'obbligazione, nell'ordinamento tedesco lo *zwangsgeld* è una multa che viene riscossa dallo Stato, nell'ordinamento spagnolo la *facultad de opción* è una indennità risarcitoria che il datore di lavoro può scegliere di corrispondere al posto della reintegra.

Lenaerts, Effective judicial protection in the EU, in *europa.eu/justice*, 2013, **De Simone**, L'effettività del diritto del lavoro come obiettivo e come argomento. La giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea, tra interventismo e self-restraint, in *LD*, 2014, 2/3, 507 ss.

⁷ **Di Majo**, Il linguaggio dei rimedi in Europa e diritto privato, 2005, n. 2 elabora la nozione di rimedio in termini moderni, <L'approccio rimediale tende ad inserirsi nel comune linguaggio dei diritti e delle azioni, prospettando forme di tutela che, sul piano sostanziale, sono destinate a riempire il vuoto che sussiste tra i primi e le seconde, raccordandosi direttamente a “bisogni primari e di tutela” che insorgono al momento della violazione e che sovente non sono predicati a livello delle proposizioni normative>

⁸ **Merlin**, Prime note sul sistema delle misure coercitive pecuniarie per l'attuazione degli obblighi infungibili nella L. 69/2009, in *Riv. dir. proc.*, 2009, p. 1556, **Proto Pisani**, Ancora una legge di riforma a costo zero del processo civile, Appendice alle Lezioni di diritto processuale civile, Napoli, 2009; **Mandrioli, Carratta**, Come cambia il processo civile, Milano 2009, 102; **Barreca**, L'attuazione degli obblighi di fare infungibile e di non fare (art. 614 – bis c.p.c.), in *Riv. esec. forz.* 2009, 506; in questa rivista *LDE* n. 2/2020 **Biasi**, L'esclusione lavoristica dalla misura coercitiva indiretta ex art. 614-bis c.p.c.: un opportuno ripensamento; n. 3/21 **Mondini** Il Governo non dà seguito alla proposta della Commissione Luiso: l'art. 614 bis c.p.c. resta inapplicabile alle controversie di lavoro.

⁹ **De Santis** la reintegrazione nel posto di lavoro dei sindacalisti interni: un esempio di effettività di tutela giurisdizionale, nota a sentenza Cass.18.6.2012 n. 9965 in *GI* 2013, 1, 116.

¹⁰ sul modello “*sanzionatorio negativo*” e sul “*sanzionatorio giudiziario*” **Vardaro**, Inedito sulle sanzioni civili e sull'art. 28 Stat.lav., in *DL* gennaio giugno 2025, pagg.11 e ss.

¹¹ Il giudice amministrativo “*salvo che ciò sia manifestamente iniquo, e se non sussistono altre ragioni ostative, [fissa], su richiesta di parte, la somma di denaro dovuta dal resistente per ogni violazione o inosservanza successiva, ovvero per ogni ritardo nell'esecuzione del giudicato; tale statuizione titolo esecutivo*”.

¹² d.lgs. 11.4.2006 n. 198, artt. 37, 38 e 41

¹³ **Nogler**, La «deriva» risarcitoria della tutela dei diritti inviolabili della persona del lavoratore dipendente, in *QDLRI*, 2006, 29, 63 ss.; **Navaretta**, Diritti inviolabili e risarcimento del danno, Giappichelli, Torino, 1996; **Biasi** cit. in *LDE* 2/2020 in particolare sullo strumento di compulsione indiretta dell'adempimento in forma specifica *per calmierare l'azione verso la dimensione dell'essere e non dell'avere della persone nel lavoro*.

oltre al pagamento di una somma di € 51 per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento da versarsi al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori¹⁴.

Ma vi è di più!

Tra le misure di coercizione indiretta per ogni accertamento di discriminazione il Codice di pari opportunità prevede, altresì, all'art. 41: la revoca dei benefici accordati con leggi dello Stato e del contratto di appalto¹⁵ per i datori di lavoro che abbiano avuto commesse inerenti l'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture; la sanzione accessoria interdittiva, nel caso di recidiva, con l'esclusione per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessioni di agevolazioni finanziarie creditizie, ovvero da qualsiasi appalto e, anche, per l'inosservanza dei divieti di discriminazione (comma 2) l'applicazione dell'ammenda da € 250 a 1500.

Di fronte a strumenti tanto incisivi previsti nel diritto civile e nel diritto antidiscriminatorio, la mancata applicazione dell'art.614 bis cpc alla reintegra nel posto di lavoro tradisce le finalità della proposta di riforma elaborata da Freccia Rossa e, ad avviso della scrivente, i principi del nostro ordinamento sin dalle sue più antiche radici.

L'art. 47 CDFUE, la diretta applicazione del diritto antidiscriminatorio ed i profili di incostituzionalità

La mancata previsione nell'ordinamento interno di misure coercitive nell'ambito delle controversie di lavoro contrasta con il principio di effettività dei rimedi, codificato non solo dagli artt. 24 e 111 Cost. ma anche dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo (artt. 6 e 13.1).

Principio da ultimo affermato dalla Carta europea dei diritti fondamentali all'art. 47¹⁶ che, nel riconoscere il diritto al ricorso effettivo a tutela dei diritti e delle libertà garantite dall'Unione, valorizza la nozione stessa di "giustizia", intesa come procedimento giurisdizionale con la Corte di Giustizia europea al centro del sistema.¹⁷

Rilevante è il dibattito sulla funzione propulsiva e di controllo dell'art. 47 CDFUE *grimaldello* per l'affermazione del diritto ad un *ricorso effettivo* ma, soprattutto, ad un *rimedio effettivo*¹⁸ idoneo a realizzare piena tutela e, nel caso di licenziamento illegittimo, di ottenere la rimessione in pristino della situazione alterata, secondo il *canone della migliore tutela*¹⁹, limitando il risarcimento pecuniario solo ai casi in cui la situazione è irrimediabilmente modificata.

L'applicazione del diritto UE è diretta ed il giudice interno che rileva profili di contrasto tra le misure di tutela ordinaria e quelle previste dal diritto civile e dal diritto antidiscriminatorio è tenuto a sollevare incidente di costituzionalità.²⁰

¹⁴ come previsto agli artt. 18 ult. comma e 39 L. n. 300/70.

¹⁵ come negli artt. 36, comma 4, 38 e 39 L. 300/1970

¹⁶ <**Ogni individuo i cui diritti e le cui libertà garantiti dal diritto dell'Unione siano stati violati ha diritto a un ricorso effettivo dinanzi a un giudice**, nel rispetto delle condizioni previste nel presente articolo. Ogni individuo ha diritto a che la sua causa sia esaminata equamente, pubblicamente ed entro un termine ragionevole da un giudice indipendente e imparziale, precostituito per legge. Ogni individuo ha la facoltà di farsi consigliare, difendere e rappresentare. A coloro che non dispongono di mezzi sufficienti è concesso il patrocinio a spese dello Stato qualora ciò sia necessario per assicurare un accesso effettivo alla giustizia>

¹⁷ **Piccone**, Rinvio pregiudiziale e art. 47 CDFUE: al cuore del "triangolo magico", Relazione tenuta a Napoli, presso l'Università Federico II, il 15 novembre 2024, in occasione della Giornata in memoria del Prof. Giuseppe Tesaro; CGUE 20 febbraio 2024 causa C-715/20.

¹⁸ I diritti fondamentali nell'Unione europea. La Carta di Nizza dopo il Trattato di Lisbona, Bologna, 2013, p. 1373 ss.; AA.VV. Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, a cura di R. **Mastrojanni**, Milano, 2017; **Alpa** Il diritto fondamentale ad un rimedio effettivo e il ruolo costituzionale dell'avvocato, www.consiglionazionaleforense.it

¹⁹ sancito all'art. 52 CDFUE *Portata ed interpretazione dei diritti e dei principi* e dall'art. 53 Convenzione EDU *Salvaguardia dei diritti dell'uomo riconosciuti*

²⁰ di recente Corte Costituzionale n. 15/2024, **Tomasi** Diretta applicazione del diritto UE e incidente di costituzionalità nel giudizio antidiscriminatorio: la sentenza n. 15 del 2024 della Corte costituzionale, LDE n. 2/24

In particolare, l'art. 614 bis cpc pone seri dubbi di costituzionalità con riguardo all'ottemperanza dell'obbligo di reintegra in considerazione della rilevanza del valore della persona nel lavoro che non merita una tutela inferiore a quella che la disciplina il divieto di licenziamento nel caso di matrimonio o che garantisce per il credito retributivo.

La questione è rilevante per una serie di violazioni sinteticamente esposte ²¹:

- art. 3 per irragionevole disparità di trattamento tra lavoratori nelle forme previste ai nn. 1, 3, 4 e 5 dell'art. 409 c.p.c. rispetto a quelli al n. 2; tra lavoratori privati e pubblici attribuiti alla giurisdizione amministrativa esclusiva, tra lavoratori che esercitano l'azione per la tutela ordinaria e chi agisce per quella discriminatoria; tra lavoratori e contraenti di diritto privato²² nessuna tra suddette situazioni giuridiche essendo meritevole di minor tutela;

- art. 24, 111, 117 quale parametro interposto degli artt. 47 CDFUE, 6 e 13 CEDU sotto il profilo della lesione del diritto d'azione come diritto ad una tutela effettiva per l'attuazione del diritto sostanziale al lavoro;

- artt. 2 e 35 per la violazione dei principi di solidarietà e tutela del lavoro in tutte le sue forme e della personalità del lavoratore nella formazione sociale in cui opera,

- dell'art. 41, 2° comma, per non porre alcun limite alla discrezionalità dell'imprenditore nell'esercizio dell'attività economica in contrasto con la dignità del lavoratore, nonostante per altre tipologie contrattuali le misure coercitive siano applicabili (ad es. nel diritto industriale e nel diritto antidiscriminatorio) anche in forza di specifiche disposizioni di legge²³ senza che contrastino con il principio di libertà dell'iniziativa economica.

Conclusione

Il legislatore ben può limitare l'applicazione della tutela reintegratoria ai casi di licenziamento illegittimo più gravi ma è indubitabile che, ove tale scelta sia compiuta, l'effettiva ripresa della prestazione di lavoro con il reinserimento nell'ambiente lavorativo costituisce un bene di valenza costituzionale superiore direttamente ricollegabile alla dignità del lavoratore, alla sua personalità morale e civile ²⁴.

Di contro, la condotta del datore di lavoro che non ottempera all'ordine di reintegra assume un evidente carattere odioso e ritorsivo, intenzionalmente volto a discriminare chi ha scelto di esercitare il suo diritto di difesa in giudizio.

Garantire ai lavoratori licenziati illegittimamente la medesima tutela assegnata ai lavoratori discriminati significa dare, non solo, effettività e certezza dei diritti ma anche credibilità e autorevolezza ai provvedimenti giurisdizionali che, nell'attuale e progressiva crisi di valori, appaiono alla gran parte dei consociati *inutiliter data* se possono essere ignorati senza conseguenze.

²¹ **Mondini** cit. in LDE 3/2021

²² ai quali è riconosciuta una più efficace tutela rispetto al diritto del lavoratore a svolgere la prestazione di lavoro, ad esempio nel caso di condanna all'erogazione di servizi telefonici, Tribunale S. Maria Capua Vetere 21.4.2015 o il divieto di utilizzare una "app" per l'organizzazione e la promozione di un servizio di trasporto passeggeri, caso Uber Tribunale Milano 26.5.2015.

²³ l'art. 28 stat. lav. in materia di condotta antisindacale e l'art. 18, ultimo comma, per la mancata reintegrazione del lavoratore dirigente sindacale, gli artt. 37 e 41 del d. lgs. n. 198/2006, l'art. 114, quarto comma, lett. e), d.lgs. n. 104/2010.

²⁴ Corte cost. n. 103/1989 con ampi richiami ai principi e alle norme interne ed internazionali che affermano la dignità sociale del lavoratore e la tutela contro discriminazioni che riguardano l'area dei diritti finalizzati allo sviluppo della personalità morale e civile del lavoratore.