

Fatto sussistente ma disciplinarmente irrilevante e diritto alla reintegra

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 12174 dell' 8 maggio 2019, ha chiarito che ai fini della pronuncia di reintegra (art. 3, comma 2 del D.Lgs n. 23/2015) l'insussistenza del fatto materiale contestato comprende non soltanto i casi in cui il fatto non si sia verificato materialmente, ma anche tutte le ipotesi in cui il fatto, seppur avvenuto, non abbia rilevanza disciplinare.

.....

La Suprema Corte, con la sentenza in oggetto, ha precisato che nell'ipotesi in cui il fatto contestato al lavoratore, seppur avvenuto, risulti irrilevante sul piano disciplinare, scatta la reintegra anche con il Jobs Act.

Il fatto

Il caso nasce dalla sentenza con cui il tribunale di primo grado, pronunciando ai sensi del D.Lgs. nr. 23 del 2015 in merito all'impugnativa di licenziamento disciplinare intimato ad una lavoratrice dalla società datrice di lavoro, dichiarava, nella contumacia di quest'ultima, illegittimo il recesso, estinto il rapporto di lavoro dalla data del licenziamento e condannava l'azienda al pagamento di un'indennità pari a quattro mensilità oltre al rimborso delle spese di giustizia.

Nel successivo grado di appello, proposto dalla lavoratrice, la società vedeva confermata la pronuncia. In particolare, per quanto qui rileva, la corte del merito osservava come la domanda principale della dipendente, volta ad ottenere la tutela prevista dall'art. 3, comma 2, del D.Lgs 23 del 2015 e cioè la tutela reintegratoria per il caso di insussistenza del fatto materiale contestato, dovesse essere respinta, non già per le ragioni espresse nella sentenza di primo grado, ma in quanto la condotta addebitata e cioè nello specifico l'allontanamento dal posto di lavoro, non era stata negata nella sua realtà storica; la stessa, piuttosto, non poteva ritenersi, in concreto, per le circostanze in cui si era verificata, di gravità tale da giustificare il licenziamento. Correttamente, dunque, il tribunale aveva riconosciuto la tutela risarcitoria prevista dal primo comma dell'art. 3 cit., determinata esattamente in misura pari a quattro mensilità della retribuzione.

La lavoratrice proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando che la corte avrebbe dovuto equiparare il fatto giuridicamente irrilevante, anche nell'ambito della nuova disciplina, al fatto materialmente insussistente, in continuità con quanto affermato, nella vigenza dell'art. 18 della legge nr. 300 del 1970, come modificato dall'art. 1 della legge nr. 92 del 2012, in relazione alla sovrapposibilità, sul piano sanzionatorio, tra fatto materiale insussistente e fatto giuridicamente irrilevante. Secondo la ricorrente la corte di appello avrebbe erroneamente individuato la tutela applicabile.

La decisione

La Cassazione accoglieva il ricorso.

Nelle motivazioni della pronuncia, i Giudici di legittimità ricordavano, in premessa, che la fattispecie oggetto d'esame ricade sotto la disciplina del D.Lgs. 23/2015, il quale, al secondo comma dell'art. 3, prevede la tutela reintegratoria esclusivamente per le ipotesi in cui venga direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore.

→ *Art. 3, comma 1: "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 una indennità [...]"*.

→ *art. 3, comma 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 una indennità risarcitoria [...]"*.

Proseguiva la Suprema Corte sottolineando che la formulazione della norma sopra riportata richiama quella contenuta nel comma 4 dell'art. 18 della Legge 300/1970, con la differenza che nel Jobs Act la reintegrazione è collegata all'insussistenza del "fatto materiale contestato", mentre nello Statuto dei Lavoratori è connessa all'insussistenza del "fatto contestato". Quest'ultimo infatti riconosce la sanzione della reintegrazione, sia pure nella forma cd. "attenuata", nei casi in cui "Il giudice (...) accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa (...)".

Chiariva la Corte di legittimità, quindi, che nonostante l'aggiunta dell'aggettivo materiale, non è plausibile che il legislatore del 2015 abbia voluto negare la tutela reintegratoria in presenza di un fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità, ossia non suscettibile di alcuna sanzione. Richiamavano gli Ermellini sul punto, la propria precedente giurisprudenza che ha elaborato una nozione di insussistenza del "fatto contestato" che comprende non soltanto i casi in cui il fatto non si sia verificato nella sua materialità, ma anche tutte le ipotesi in cui il fatto, materialmente accaduto, non abbia rilievo disciplinare o quanto al profilo oggettivo ovvero quanto al profilo soggettivo della imputabilità della condotta al dipendente. In aggiunta, affermavano i Giudici di aver già chiarito come ogniqualevolta il fatto contestato presupponga anche un elemento non materiale (come la gravità del danno) allora tale elemento diventa anch'esso parte integrante del "fatto materiale" come tale soggetto ad accertamento, sicché anche in tale ipotesi l'eventuale carenza determina la tutela reintegratoria".

Osserva la Corte come, pur dovendosi valutare il tenore letterale della nuova disposizione, nondimeno sia parimenti indubitabile che le espressioni utilizzate (id est: fatto materiale contestato) non possano che riferirsi alla stessa nozione di «fatto contestato» come elaborata dalla giurisprudenza di legittimità in relazione al comma 4 dell'art. 18 della legge nr. 300 del 1970

In altre parole, chiariva la Corte Suprema che, pur in presenza di un dato normativo parzialmente mutato, l'irrilevanza giuridica del fatto, materialmente verificatosi, determina, anche per il D.Lgs. 23/2015 così come per la l. 300/1970, la sua insussistenza. Invero, al fatto accaduto ma disciplinarmente del tutto irrilevante non può logicamente riservarsi un trattamento sanzionatorio diverso da quello previsto per le ipotesi in cui il fatto non sia stato commesso. Tutto ciò considerato anche i principi previsti all'interno della Costituzione, la quale pur non garantendo il diritto alla conservazione del lavoro, esige che il legislatore circonda di doverose garanzie e di opportuni temperamenti i casi in cui si renda necessario far luogo a licenziamenti.

Per quanto sopra considerato, la Cassazione accoglieva il ricorso della lavoratrice, affermando il diritto della medesima ad essere reintegrata.

In definitiva

Utile la sentenza qui commentata, per definire una volta in più i contorni della normativa sulla legittimità o meno dei licenziamenti.

Nella fattispecie, la Corte di Cassazione, chiarendo in primo luogo che la diversa soluzione lessicale adottata dal legislatore del 2015, che ha modificato la formula che limita i casi di reintegrazione, con l'aggiunta dell'aggettivo "materiale" (all'insussistenza del "fatto contestato" al lavoratore, art.18 Legge 300/70) in stretta connessione con l'esplicita estraneità di "ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento", si spiega con l'esigenza di togliere i dubbi interpretativi che all'epoca erano ancora ben presenti nel dibattito giurisprudenziale e dottrinale a proposito del comma 4 dell'art. 18 novellato, si è quindi pronunciata sulla sentenza che aveva concesso ad una lavoratrice licenziata soltanto la tutela indennitaria invece della reintegra.

Su questa base i Giudici di legittimità hanno proposto un chiaro principio di diritto per il quale "Ai fini della pronuncia di cui all'art. 3, comma 2, D.Lgs. n. 23 del 2015, l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, comprende non soltanto i casi in cui il fatto non si sia verificato nella sua materialità, ma anche tutte le ipotesi in cui il fatto, materialmente accaduto, non abbia rilievo disciplinare".

Ed è proprio di questo principio che non aveva fatto corretta applicazione la sentenza impugnata: una volta infatti accertata la sussistenza del fatto materiale (per essere stata sostanzialmente ammessa dalla lavoratrice), la corte di merito aveva da ciò tratto la conseguenza della impossibilità di una tutela reintegratoria, laddove un tale esito poteva

conseguire solo alla ulteriore valutazione di apprezzabilità, sul piano disciplinare, della condotta medesima tanto da un punto di vista oggettivo che soggettivo ovvero di imputabilità della stessa alla lavoratrice.

Quindi, in definitiva, l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, comprende non soltanto i casi in cui il fatto non si sia verificato nella sua materialità, ma anche tutte le ipotesi in cui il fatto, materialmente accaduto, non abbia rilievo disciplinare.