

Lettera di licenziamento, fatti contestati difformi e reintegra

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 21265 del 28 agosto 2018, ha affermato che il fatto contestato ex art. 7 della legge n. 300/1970 deve essere lo stesso che, poi, dà luogo all'adozione del provvedimento disciplinare.

Nel caso di specie la Suprema Corte ha stabilito che, trattandosi di un licenziamento disciplinare di un dipendente assunto prima del 7 marzo 2015, debba essere applicata la reintegra "attenuata" ex art. 18, comma 4, della legge n. 300/1970.

.....

La Suprema Corte, con la sentenza in oggetto, ha definito che in caso di licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), il fatto contestato al lavoratore deve coincidere anche con il provvedimento disciplinare. Pertanto, qualora la lettera di licenziamento descriva la condotta posta alla base del recesso in maniera diversa da quella indicata nella contestazione disciplinare, si applica la reintegra sul posto di lavoro, oltre al risarcimento del danno.

Il fatto

Il caso trae origine dal licenziamento disciplinare comminato dall'azienda datrice di lavoro ad un proprio dipendente con qualifica di operatore socio-sanitario e mansioni di ausiliario addetto al servizio di pulizie. Il lavoratore impugnava il licenziamento con ricorso presso il tribunale di primo grado, il quale rilevava che il licenziamento era stato irrogato per una violazione disciplinare diversa da quella indicata, in quanto nella lettera del recesso era stata citata la lettera C dell'art. 41 del ccnl applicabile, attinente alla recidiva nelle mancanze del lavoratore, mentre di fatto era stato contestato un solo episodio e, cioè, l'assenza ingiustificata dal posto di lavoro per tre giorni consecutivi.

Trattandosi di irregolarità formale della contestazione e vertendosi in ipotesi di inefficacia del licenziamento, il tribunale applicava quindi la previsione di cui all'art. 18 comma 6 della legge n. 300 del 1970 e ordinava alla società di corrispondere al lavoratore 12 mensilità di retribuzione oltre accessori, dal licenziamento al saldo.

La corte di appello, in riforma della pronuncia dei giudici di prime cure, annullava il licenziamento e condannava la società a reintegrare il dipendente nel posto di lavoro oltre al pagamento in favore di quest'ultimo una indennità risarcitoria pari a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, detratto l'aliunde perceptum, ai sensi dell'art. 18 comma 4 legge n. 300 del 1970, oltre accessori, dalla data del licenziamento al saldo.

La corte di merito rilevava che nella fattispecie risultavano accertati i fatti determinanti il verificarsi della ipotesi di licenziamento per giusta causa sia in relazione alla lett. B) dell'art. 41 CCNL di settore, sia in riferimento alla lettera C della medesima disposizione. La lettera di contestazione, però, aveva riguardo, come fatto addebitato, alla assenza ingiustificata, mentre la comunicazione del licenziamento citava la lettera C dell'art. 41 ove era prevista la recidiva nelle condotte sanzionabili. Pertanto, non si verteva in ipotesi di violazione formale o procedurale, ma di vizio sostanziale mancando nella lettera di contestazione la recidiva che costituiva elemento costitutivo della sanzione espulsiva e quindi andava applicata la tutela di cui al quarto comma dell'art. 18 St. lav. con ordine di reintegrazione nel posto di lavoro.

La società presentava quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando che la corte di merito non aveva tenuto nella dovuta e necessaria considerazione il chiaro disposto normativo dell'art. 18 comma 4 legge n. 300 del 1970 che prevede espressamente che la reintegrazione del lavoratore possa essere disposta solo ed esclusivamente nel caso in cui il giudice accerti che non ricorrano 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 sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili. In aggiunta, la società si doleva che la corte territoriale erroneamente non aveva tenuto nella dovuta e necessaria considerazione il chiaro disposto normativo dell'art. 18 comma 5, come riformato dall'art. 1 legge n. 92 del 2012, che prevede espressamente che il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrano gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data di licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici ed un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione alla anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

L'azienda lamentava infine che i giudici di seconde cure non avevano tenuto nella dovuta e necessaria considerazione il chiaro disposto normativo dell'art. 18 comma 6 Statuto dei lavoratori, come riformato dall'art. 1 della legge n. 92 del 2012, che prevede espressamente che il giudice, nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione della procedura di cui all'art. 7 legge n. 604/1966 e succ. mod., deve applicare il regime di cui al quinto comma (risoluzione del rapporto con effetto dalla data del licenziamento e condanna del datore di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro tra un minimo di sei mensilità ed un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto).

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni, i giudici della Suprema Corte rilevavano che nella fattispecie il fatto posto a base del recesso era diverso da quello contestato. Pertanto, gli ermellini, anche facendo riferimento alla propria precedente giurisprudenza, confermavano l'impossibilità dell'applicazione sia della tutela prevista dal 5 comma dell'art. 18 della legge n. 300/1970 relativa ai casi di sproporzione tra la condotta e la sanzione espulsiva, sia della tutela prevista dal comma 6 del medesimo articolo, concernente la violazione del requisito di motivazione ovvero dei vizi di procedura previsti dagli art. 7 della Legge n. 300/70 e art. 7 della legge n. 604/66.

Inquadrata, pertanto, la questione in tali termini, e cioè con riguardo ad una situazione ove il fatto posto a base del recesso è diverso da quello contestato perché comprendente un nuovo elemento costitutivo della fattispecie, rappresentato dalla recidiva, la Cassazione riteneva che, senza dubbio, non era applicabile la invocata tutela sopra ricordata, che disciplina i casi di sproporzione tra condotta e sanzione espulsiva nelle ipotesi in cui non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa e non vi sia lo scollamento tra la gravità della condotta realizzata e la sanzione adottata risulti dalle previsioni dei contratti collettivi ovvero dai codici disciplinari applicabili che ad essa facciano corrispondere una sanzione conservativa.

Continuavano i Giudici riferendo che non era invocabile neanche la tutela di cui al comma 6 dell'art. 18 della legge n. 300 del 1970, che concerne esplicitamente la violazione del requisito della motivazione o la violazione della procedura di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970 oppure la violazione della procedura dell'art. 7 della legge n. 604 del 1966. Come più volte acclarato nella precedente giurisprudenza sul punto, infatti, viene riconosciuta a titolo esemplificativo, tale tutela nelle ipotesi di omessa audizione del lavoratore, violazione del CCNL che prevede un termine per l'adozione del provvedimento disciplinare, genericità della contestazione disciplinare, omessa comunicazione dei motivi di licenziamento.

Ricordava inoltre la Corte che lo stesso comma 6 del citato art. 18 prevede "uno scivolamento" verso tutele intermedie laddove il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che, oltre al vizio formale o procedurale denunciato, vi sia anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applicherà la tutela reintegratoria cd. attenuata del comma 4 o la tutela indennitaria cd. forte del comma 5.

Nella fattispecie in esame, però, non potendosi valutare un'ipotesi di nullità del licenziamento ed esclusa l'applicabilità, per quanto sopra detto, dei commi 5 e 6 dell'art. 18 della legge n. 300/1970, resta la tutela di cui al comma 4 applicata correttamente dalla corte di merito in relazione ad una condotta in cui comunque il fatto oggetto del licenziamento non coincideva con quello originariamente contestato.

Per quanto sopra esposto, il ricorso veniva rigettato.

In definitiva

La sentenza qui in commento ci offre l'occasione di ricordare, in generale, che il licenziamento disciplinare viene applicato dal datore di lavoro nel caso in cui il lavoratore abbia dei comportamenti che violano quanto previsto dalla legge, dal contratto collettivo (ccnl di riferimento) o dal codice disciplinare dell'azienda.

Ci sono, però, dei casi in cui il lavoratore può impugnare tale licenziamento e uno di questi è quello in cui la lettera di licenziamento risulti difforme da quanto dichiarato nel procedimento disciplinare.

In particolare, nella fattispecie, in relazione alla condotta in cui il fatto oggetto del licenziamento non coincideva con quello originariamente contestato, per la Corte, non essendoci la suddetta corrispondenza, si è verificata la fattispecie del vizio sostanziale che comporta il reintegro del lavoratore con conseguente risarcimento. La Corte ha quindi previsto l'applicazione della tutela di cui al comma 4 dell'art. 18, ossia l'applicazione della reintegra sul posto del lavoro oltre al risarcimento del danno (c.d. reintegra attenuata), in quanto il dipendente in questione era stato assunto prima del 7 marzo 2015, ossia prima delle meccanismo delle tutele crescenti previste dal Jobs Act.