

Reintegra se i fatti sono veri, ma non sono illeciti

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 18418 del 20 Settembre 2016, ha definito che in tema di licenziamento disciplinare, ai fini dell'applicabilità della tutela reintegratoria prevista dall'articolo 18 della Legge 300/1970, nel testo modificato dalla legge 92/2012, all'ipotesi del fatto contestato insussistente va equiparata quella del fatto che, benché materialmente prodottosi, è privo di una intrinseca rilevanza giuridica.

.....

Con la sentenza in commento, la Cassazione ha affermato che la reintegra nel posto di lavoro non può essere esclusa sulla base della constatazione che il fatto oggetto di contestazione si sia effettivamente realizzato: il giudice deve verificare la proporzionalità della sanzione rispetto a ciò che è stato contestato e, inoltre, deve verificare che il fatto stesso non sia privo di illiceità.

Il fatto

Il caso trae origine dal ricorso con cui una società proponeva reclamo contro la sentenza del Tribunale di primo grado che aveva accolto la domanda di illegittimità del licenziamento proposta da un lavoratore, avendo il giudice ritenuto insussistente la giusta causa allegata dalla datrice di lavoro come motivazione del provvedimento espulsivo.

La società sosteneva la decadenza dell'impugnativa di licenziamento, in quanto il sindacato che l'aveva proposta non aveva alcun potere di rappresentanza del lavoratore, non essendovi il lavoratore nemmeno iscritto. Quanto al merito, sosteneva che le deposizioni testimoniali avevano confermato un atteggiamento del lavoratore litigioso e offensivo nei confronti dei colleghi che avrebbe dovuto provvedere a formare nelle mansioni: sul punto avevano deposto alcuni testi che l'azienda aveva dovuto spostare di reparto.

La situazione che si era verificata aveva portato l'azienda a chiedere al lavoratore, che avrebbe dovuto cessare la sua attività di formatore, di ridiscutere il superminimo individuale, che era stato espressamente pattuito come temporaneo e legato appunto a tale ulteriore incarico. Il licenziamento era motivato principalmente dal persistente rifiuto da parte del lavoratore di valutare le proposte formulate dalla società per mantenere in vita il

rapporto di lavoro, che avevano, viceversa, portato il lavoratore addirittura ad accusare l'azienda di demansionamento e mobbing.

Anche alla luce di queste accuse, sosteneva l'azienda, il rapporto fiduciario con il lavoratore si era definitivamente spezzato e pertanto il licenziamento era divenuto ineludibile.

In ogni caso la valutazione del giudice, che non negava la sussistenza delle condotte, ma semplicemente la sproporzione con il provvedimento espulsivo, non avrebbe mai dovuto comportare un accertamento di inesistenza del fatto, e quindi la piena tutela reintegratoria e risarcitoria, ma al più la tutela di cui al quinto comma dell'articolo 18.

Il lavoratore resisteva, sostenendo che la prova dell'assoluta assenza di giusta causa comportava certamente la tutela del quarto comma, così come correttamente deciso in primo grado.

La Corte d'appello, per quanto qui di interesse, confermava la pronuncia di primo grado.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, sul presupposto che, una volta dimostrata l'effettiva sussistenza dei fatti contestati, sarebbe stata riconosciuta al dipendente unicamente una tutela risarcitoria, così come previsto dal riformulato articolo 18 della legge 300/1970.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

La Suprema Corte in motivazione affermava che la sentenza impugnata risultava in linea con quanto recentemente affermato dalla propria giurisprudenza in materia, e cioè che l'insussistenza del fatto contestato, di cui all'art. 18 st.lav., come modificato dall'art. 1, comma 42, della l. n. 92 del 2012, comprende l'ipotesi del fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità, sicché in tale ipotesi si applica la tutela reintegratoria, senza che rilevi la diversa questione della proporzionalità tra sanzione espulsiva e fatto di modesta illiceità.

La sentenza, proseguivano i Giudici, aveva più in particolare chiarito che "non è plausibile che il Legislatore, parlando di 'insussistenza del fatto contestato', abbia voluto negarla nel caso di fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità, ossia non suscettibile di alcuna sanzione, restando estranea al caso presente la diversa questione della

proporzione tra fatto sussistente e di illiceità modesta, rispetto alla sanzione espulsiva. In altre parole la completa irrilevanza giuridica del fatto (pur accertato) equivale alla sua insussistenza materiale e dà perciò luogo alla reintegrazione ai sensi dell'art.18, quarto comma, cit.".

In sostanza, concludeva la Corte, l'assenza di illiceità di un fatto materiale pur sussistente, deve essere ricondotto all'ipotesi, che prevede la reintegra nel posto di lavoro, dell'insussistenza del fatto contestato, mentre la minore o maggiore gravità (o lievità) del fatto contestato e ritenuto sussistente, implicando un giudizio di proporzionalità, non consente l'applicazione della tutela cd. reale.

Quindi, i Giudici di legittimità, dando atto che l'ipotesi contemplata dall'articolo 18, comma 4, dello statuto dei lavoratori si riferisce alla "insussistenza del fatto" nella sua dimensione materiale e non include un giudizio di merito sulla portata disciplinare degli addebiti, concludevano per l'assimilabilità a detta fattispecie del fatto sussistente ma privo dei connotati di illiceità.

La Corte riteneva, infatti, che gli addebiti contestati dall'impresa, anche se confermati sul piano del relativo accadimento, erano privi di rilievo disciplinare e non davano luogo a una forma di illecito sanzionabile sul piano disciplinare.

Concludeva quindi la Cassazione, alla luce di questa ricostruzione, che non può essere relegato a una valutazione di proporzionalità qualunque comportamento accertato ma privo, in concreto, di una sua consistenza anti-giuridica, in quanto tale argomentazione porterebbe ad ammettere che ricade nella sola tutela indennitaria un licenziamento basato su fatti che, quantunque esistenti, sono privi di qualsivoglia rilievo disciplinare.

In definitiva

Interessantissima sentenza interpretativa della Suprema Corte sull'Art. 18 dello Statuto dei Lavoratori che propone un superamento della dizione letterale dell'articolo oggetto della riforma del lavoro.

Questa pronuncia, in considerazione del campo applicativo, oltre a far discutere e creare divergenze sulle molteplici pronunce dei tribunali che verranno, certamente favorirà l'ampliamento della tutela normativa nei confronti dei lavoratori.

L'interpretazione della Suprema Corte, infatti, sul novellato dettato normativo di cui all'art. 18 L. 300/1970 è andata oltre, ritenendo che quanto contestato dal datore di lavoro,

pur essendo effettivamente accaduto, risulta essere privo di rilievo al fine di dar luogo ad un illecito disciplinare sanzionabile e di conseguenza "non può ritenersi relegato al campo del giudizio di proporzionalità qualunque fatto accertato teoricamente censurabile ma concretamente privo del requisito di anti giuridicità, non potendo ammettersi che per tale via possa essere sempre soggetto alla sola tutela indennitaria un licenziamento basato su fatti, pur sussistenti, ma di rilievo disciplinare sostanzialmente inapprezzabile".

- *In altre parole, la Cassazione è andata oltre la dizione letteraria della riforma del lavoro estendendo le ipotesi di reintegra sul posto di lavoro, a seguito di licenziamento disciplinare, non solo ai casi in cui il fatto contestato non sia sussistente, ma anche a quelli in cui esso non abbia alcun rilievo giuridico: ossia, pur essendo vero, non deve considerarsi illecito.*

La completa irrilevanza giuridica del fatto posto alla base dell'azione disciplinare sfociata nell'irrogazione di un provvedimento espulsivo deve essere posta sullo stesso piano dell'insussistenza materiale della condotta ascritta al lavoratore.

Allora, in un caso come nell'altro, alla luce di quanto previsto dal nuovo articolo 18, il datore di lavoro è condannato alla reintegrazione in servizio e al versamento al dipendente di una indennità risarcitoria pari alle retribuzioni ricomprese tra il giorno del licenziamento e quello della effettiva ricostituzione del vincolo (nei limiti di un importo massimo di 12 mensilità).

Anzidetta tutela, afferma la Suprema Corte, non può essere esclusa per il solo motivo che il fatto contestato sia stato effettivamente commesso, ma si configura come "necessaria" la certezza di illiceità del fatto stesso, prescindendo da un giudizio di proporzionalità della sanzione rispetto alla condotta gravata da addebito disciplinare.

Per ricordare:

La reintegra sul posto di lavoro dopo il Job Act

Il Job Act, modificando l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, ha ridotto le ipotesi di reintegra del dipendente sul posto di lavoro, stabilendo invece, quale nuova regola per chi subisce un licenziamento illegittimo, il risarcimento del danno secondo misure forfettizzate.

In particolare – ma ciò vale solo per gli assunti dal 7 marzo 2015 – scatta la reintegra (oltre a una indennità risarcitoria – pari all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR dal licenziamento all'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di

estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, in misura non inferiore a 5 mensilità – e al versamento contributi previdenziali e assistenziali) nei casi di:

- 1- licenziamento discriminatorio: ad esempio per ragioni di sesso, appartenenza sindacale, politica, ecc.*
- 2- licenziamento per causa di matrimonio;*
- 3- licenziamento in violazione delle norme a tutela di maternità e paternità;*
- 4- licenziamento intimato in forma orale;*
- 5- manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento disciplinare.*

In alternativa alla reintegra, il lavoratore può optare per una indennità sostitutiva della reintegrazione (15 mensilità ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR) più un'indennità risarcitoria e il versamento di contributi previdenziali e assistenziali.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)