

LA TUTELA REINTEGRATORIA NEL CASO DI LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

di Michelangelo Salvagni

Specializzato in Diritto del Lavoro

La versione completa del commento è in corso di pubblicazione
sul n. 1/2017 della Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale

L'irrelevanza giuridica
del fatto contestato
effettivamente commesso
equivale
alla insussistenza
della condotta.

L caso di specie concerne un licenziamento disciplinare irrogato a causa di una serie di condotte poste in essere del lavoratore: un comportamento maleducato e offensivo nei confronti del personale che aveva il compito di formare; il rifiuto di procedere alla negoziazione del superminimo; l'aver rivendicato nei confronti dell'azienda un demansionamento.

La Corte di Appello di Brescia ha ritenuto provata la prima circostanza, ossia il comportamento non educato nei confronti di altri soggetti, valutandola tuttavia irrilevante, al pari delle altre due presunte mancanze, in ragione della manifesta insussistenza di illiceità o antiigiuridicità dei comportamenti. I giudici di appello hanno altresì osservato che le condotte oggetto di contestazione erano punite dal C.C.N.L. di settore con la sola sanzione conservativa.

La società ha proposto ricorso in Cassazione assumendo che nella cognizione di merito fosse stato provato l'addebito censurato al lavoratore, ciò comportando quale conseguenza la sola tutela risarcitoria di cui all'art. 18, comma 5, e non già quella reintegratoria.

Questo, quindi, è il punto nodale della vicenda in esame e sulla quale fonda le proprie doglianze la società ricorrente: atteso che il fatto è sussistente, non è applicabile la reintegrazione disciplinata dall'art. 18, comma 4, L. 300 del 1970.

La Suprema Corte al riguardo ha, di con-

tro, confermato la sentenza di merito ritenendo che il licenziamento disciplinare irrogato al dipendente, incentrato su un fatto accertato e in astratto censurabile ma privo di rilevanza giuridica (in tal senso la maleducazione del lavoratore), non possa essere soggetto alla mera tutela indennitaria, essendo lo stesso privo di illiceità.

In particolare, i giudici di legittimità hanno stabilito che la statuizione della Corte di Appello *"risulta in linea con quanto recentemente affermato da questa Corte in materia (Cass. 13.10.2015 n. 20540) 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"*.

Secondo la pronuncia in analisi, il sopra richiamato precedente di legittimità del 2015 ha "chiarito" come debba essere intesa "l'insussistenza del fatto contestato": infatti il provvedimento oggetto di nota, richiama il principio per cui deve ritenersi realizzata tale fattispecie nel caso in cui il fatto sia sussistente ma privo del carattere della illiceità, ossia non suscettibile di alcuna sanzione. Sulla base di tali presupposti la Suprema Corte, nella controversia de qua, osserva che la completa irrilevanza giuridica del fatto (pur accertato) equivale alla

Lavoro

sua insussistenza materiale, comportando la reintegrazione del lavoratore ai sensi dell'art. 18, quarto comma, l. 300 del 1970.

Con la sentenza in commento i giudici di legittimità tornano nuovamente a pronunciarsi sulla qualificazione del “fatto materiale” in merito all’interpretazione del riferimento normativo della «insussistenza del fatto contestato», come disciplinato dall’art. 18, comma quarto, l. 300 del 1970, modificato dalla l. n. 92/2012 (c.d. legge Fornero).

Intorno al concetto di “fatto materiale” e “fatto giuridico” vi è stato un ampio dibattito giurisprudenziale e dottrinale in quanto la riforma Fornero, nel caso di recesso disciplinare, ha previsto la reintegrazione del lavoratore solo in due ipotesi: da una parte, in caso di «insussistenza del fatto contestato» e, dall’altra, quando il fatto posto a base del provvedimento espulsivo rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi.

Al Tribunale di Bologna, con sentenza del 15.10.2012, va riconosciuto il merito di aver dato la prima soluzione interpretativa sulla differenziazione tra “fatto materiale” e “fatto giuridico”, ove solo quest’ultimo sarebbe quello che realizza la fattispecie risolutiva prevista dalla legge Fornero per il licenziamento disciplinare. In altri termini, secondo la prospettazione del giudice bolognese, per legittimare il recesso non è sufficiente la sola esistenza del fatto materiale che deve, invece, essere necessariamente accompagnato da un rilievo giuridico della condotta del prestatore, dovendosi valutare anche l’elemento psicologico o soggettivo e, quindi, l’intenzionalità o meno della condotta.

Successivamente, a distanza di due anni da tale decisione di merito, è intervenuta la prima sentenza di Cassazione sul punto (Cass. 6 novembre 2014, n. 23669), secondo cui, ai fini della legittimità del recesso, deve essere considerato il solo fatto materiale, senza che si debba procedere alla valutazione della proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità del comportamento contestato. La Suprema Corte ha, in merito, affermato che la *“reintegrazione trova ingresso in relazione alla verifica della sussistenza/insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del licenziamento, così che tale verifica si risolve e si esaurisce nell’accertamento, positivo o negativo, dello stesso fatto”*.

**L'ASSENZA DI ILLECITITÀ
DI UN FATTO MATERIALE
PUR SUSSISTENTE, DEVE ESSERE
RICONDOTTA 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.**

CASSAZIONE, 20.09.2016, N. 18418
PRES. BRONZINI, EST. BALESTRIERI
P.M. CELENTANO (CONF.)
P.I. S.R.L. (AVV.TI AMORESE, CORVINO)
C. Z. M. (AVV. ARENA)
CONF C. APPELLO BRESCIA, 12.05.15

La sentenza della Cassazione del 2014 sembrava così aver messo un punto definitivo al dibattito, registratosi sia in dottrina che in giurisprudenza, sull’interpretazione del fatto materiale e di quello giuridico, problematica sulla quale erano state espresse alterne opinioni in dottrina.

In sostanza, l’interpretazione del “fatto materiale”, come suggerita dalla Cassazione del 2014, sembrava aver limitato la sanzione della tutela reintegratoria escludendo infatti dalla sua applicazione sia la questione dell’antigiuridicità del fatto sia quella dell’accertamento della proporzionalità della condotta nel fatto storico.

Risulta, quindi, del tutto rilevante comprendere quando al lavoratore spetti la reintegrazione nel posto di lavoro, anche con riferimento ai principi espressi dalla summenzionata sentenza di Cassazione n. 23669 del 2014, criticata da alcuni autori proprio con riferimento a un’interpretazione della fattispecie del “fatto materiale” ritenuta troppo rigida.

La giurisprudenza più recente, invece, ha espresso un indirizzo in un certo senso più “garantista” e sicuramente meno “formalista” con riferimento all’interpretazione della tematica della *“sussistenza/insussistenza del fatto materiale”*, ritenendo che sia necessaria una valuta-

zione in un certo senso più “qualificata” rispetto alla sola esistenza della condotta oggetto di sanzione. In altre parole, se le circostanze addebitate non hanno rilevanza giuridica si verte in un’ipotesi di inadempimento “non notevole”, idonea a consentire la reintegrazione nel posto di lavoro.

Questo è il caso affrontato dalla Suprema Corte, con la sentenza del 13 ottobre 2015, n. 20540, ove i fatti addebitati sono stati ritenuti insussistenti perché, in maniera analoga alla presente vicenda, unicamente contrari alle *“regole della compostezza e degli usi mondani”* e, pertanto, *“giuridicamente non rilevanti”*.

La decisione della Suprema Corte in commento risulta significativa in quanto conferma il sopra menzionato indirizzo di legittimità (in particolare quello espresso da Cass. 13.10.2015, n. 20540) in ordine al tema, ritenuto dirimente secondo la giurisprudenza per l’applicazione della norma reintegratoria, della valutazione della rilevanza giuridica della condotta del lavoratore al fine di determinare quali siano i requisiti che integrino la sussistenza o meno del fatto rispetto all’applicazione della reintegrazione.

Lavoro

La sentenza in analisi ha affermato, infatti, sul punto che *“l’assenza di illiceità di un fatto materiale pur sussistente, deve essere ricondotta all’ipotesi, che prevede la reintegra nel posto di lavoro, dell’insussistenza del fatto contestato”*. Sempre la Cassazione del 20.09.2016 ha osservato, inoltre, che *“non può ritenersi relegato al campo del giudizio di proporzionalità qualunque fatto (accertato) teoricamente censurabile ma in concreto privo*

del requisito di antiigiuridicità, 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”.

I giudici di legittimità del 2016 hanno, così, confermato il principio, già espresso dalla Suprema Corte nel 2015, secondo cui per la realizzazione della fattispecie del fatto sussistente è necessario che il comportamento del lavoratore sia connotato da antiigiuridicità. Pertanto, affinché il recesso disciplinare possa ritenersi legittimo, non è sufficiente che il fatto sia esistente e accertato ma lo stesso deve avere rilievo giuridico.

In sintesi, l’accertamento dell’antiigiuridicità della condotta è il *quid pluris* che qualifica la fattispecie del fatto contestato al lavoratore: pertanto l’irrelevanza giuridica del fatto equivale all’insussistenza del comportamento addebitato.

Il provvedimento in esame rappresenta sicuramente un nuovo punto di riferimento rispetto agli interrogativi che, più volte, sono stati posti dalla dottrina sulla qualificazione del fatto materiale con riferimento alla «insussisten-



Appare opportuno, quando risulta in gioco il posto di lavoro, impedire che possano legittimarsi nell’ordinamento fattispecie del tutto “anomale” e paradossali che porterebbero a legittimare l’estromissione del lavoratore per condotte prive di un’effettiva rilevanza giuridica

Michelangelo Salvagni

za del fatto contestato». La questione, ovviamente, risulta di maggior interesse anche in ragione della nuova disciplina stabilita dal cosiddetto *Jobs Act* per il licenziamento disciplinare che, appunto, prevede l’applicazione della reintegrazione nel posto di lavoro solamente nel caso in cui il lavoratore dimostri in giudizio la *«insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento»* (art. 3, comma 2, d.lgs. n. 23/2015). Per completezza, deve segnalarsi che la sentenza di Cassazione in commento sulla questione della proporzionalità si spinge a dire: *“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”*.

Inoltre proprio in riferimento alla tematica della valutazione della cosiddetta sproporzione del recesso, deve rilevarsi che in realtà l’art. 2106 c.c. non è stato abrogato e che esso esprime, nel campo del contratto di lavoro, proprio la necessità di conservazione dell’equilibrio sinallagmatico tra le parti: nel rapporto di lavoro,

infatti, continuano a esistere le regole del diritto comune e, in particolare, quelle dettate dall’art. 1455 c.c. ove è stabilito che la risoluzione del contratto non è ammessa per un inadempimento di scarsa importanza. Risulta, quindi, ancora non risolta, con riferimento alla legge Fornero, la problematica del principio di proporzionalità della sanzione posta alla base del recesso.

Per concludere e a parere di chi scrive risulta pienamente condivisibile la solu-

zione esegetica stabilita dalla Suprema Corte con la decisione in commento che, ribadendo i principi già affermati dai giudici di legittimità nel 2015, privilegia l’accertamento del requisito dell’antiigiuridicità del fatto più che l’esistenza stessa del fatto materiale. Tale approccio ermeneutico evita il rischio di interpretazioni troppo formalistiche e intransigenti, ove il pericolo è proprio quello di veder favorito il dato formale (l’esistenza del fatto) anche quando è privo di illiceità.

In ragione di quanto sin qui esposto, il criterio della proporzionalità ex art. 2106 c.c. sembra comunque essere quello più adeguato al fine di valutare la riconducibilità del fatto contestato a una sanzione di tipo conservativo e, a maggior ragione, quando l’addebito non sia specificatamente previsto dalla contrattazione collettiva o dal codice disciplinare. Appare, infatti, opportuno, quando risulta in gioco il posto di lavoro, impedire che possano legittimarsi nell’ordinamento fattispecie del tutto “anomale” e paradossali che porterebbero a legittimare l’estromissione del lavoratore per condotte, invece, prive di un’effettiva rilevanza giuridica. •