

Sentenza n. 11665 del 11 aprile 2022, Cassazione, Sezione Lavoro: reintegra nel posto di lavoro

Dal combinato disposto dei commi 4 e 5 art. 18 Statuto dei Lavoratori, così come riformato dalla legge Fornero, emerge che il lavoratore possa ottenere la reintegrazione sul posto di lavoro solo in due ipotesi:

1. quando sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore e che ha portato al licenziamento;
2. quando il licenziamento discende da un comportamento che, seppure accertato nei suoi aspetti fattuali, in base al contratto collettivo vada punito con l'irrogazione di una sanzione conservativa, compresa tra il rimprovero verbale e la sospensione.

Tale interpretazione trova conferma della sentenza n. 14064/2019 Cass. nella quale i Giudici della Suprema Corte affermano che laddove il fatto contestato e accertato sia espressamente contemplato da una previsione di fonte negoziale vincolante per il datore di lavoro, che tipizzi la condotta del lavoratore come punibile con sanzione conservativa, il licenziamento sarà non solo illegittimo, ma anche meritevole della tutela reintegratoria prevista dal comma 4 dell'art. 18 novellato. Coerentemente, non può dirsi consentito al giudice, in presenza di una condotta accertata che non rientri in una di quelle descritte dai contratti collettivi ovvero dai codici disciplinari come punibili con sanzione conservativa, applicare la tutela reintegratoria operando una estensione non consentita al caso non previsto sul presupposto del ritenuto pari disvalore disciplinare.

In altri termini, quindi, la semplice omessa menzione nel Contratto Collettivo di riferimento o nel codice disciplinare della condotta contestata al lavoratore licenziato, seppure assimilabile, come gravità, ad un'altra per la quale è applicata la sanzione conservativa, potrebbe portare il giudicante ad affermare la legittimità del recesso, giusta l'inesistenza di una previsione che riconduca alla condotta in contestazione una diversa sanzione di tipo conservativo.

Con la sentenza n. 11665 del 11 aprile 2022, la Corte di Cassazione, sezione Lavoro, modifica i recenti orientamenti in tema di reintegra dopo un licenziamento affermando che anche se la previsione contrattuale è generica "è consentita al giudice la sussunzione della condotta addebitata al lavoratore ed in concreto accertata giudizialmente nella previsione contrattuale che punisca l'illecito con sanzione conservativa anche laddove tale previsione sia espressa attraverso clausole generali o elastiche".

Questa operazione di interpretazione e sussunzione – si legge nella sentenza – "non trasmoda nel giudizio di proporzionalità della sanzione rispetto al fatto contestato, restando nei limiti dell'attuazione del principio di proporzionalità come già eseguito dalle parti sociali attraverso la previsione del contratto collettivo."

Viene inoltre precisato che tale operazione di interpretazione è compatibile con lo spirito dell'articolo 18, comma 4, dello statuto dei lavoratori da cui «non si evince...alcun ragionevole richiamo ad una tipizzazione specifica e rigida delle singole fattispecie». Quindi, anche senza il richiamo ad una clausola specifica contrattuale diventa praticabile l'opzione della reintegrazione nel posto di lavoro.

Nei fatti, quindi, la Suprema Corte sta facendo rientrare dalla finestra quella più ampia tutela reintegratoria che era stata fatta uscire dalla porta con la Riforma Fornero, almeno per come era stata interpretata dalla giurisprudenza di Cassazione del 2019 sopra richiamata.