

Lo ha stabilito la Cassazione: l'imprecisione della contestazione è vizio sostanziale

L'errore annulla i licenziamenti

Se la lettera è sbagliata c'è reintegro e risarcimento

Pagina a cura
DI DANIELE CIRIOLI

Lettera di licenziamento sbagliata? Tutela reale piena al lavoratore. Non dettagliare bene la contestazione disciplinare adottata per il licenziamento (nel caso, per richiamare l'infrazione è stata indicata una lettera al posto di un'altra del Ccnl), infatti, rende nullo il licenziamento, con diritto del lavoratore ad avere la reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento del danno. A stabilirlo è la sentenza n. 21265/2018 della Corte di cassazione. Per la Corte, l'imprecisione della lettera di licenziamento non è vizio meramente formale ma sostanziale, tale da far venir meno i presupposti dell'atto di licenziamento.

Assenza ingiustificata. La vicenda vede contrapposti un lavoratore e l'azienda da cui dipende, con il primo che viene licenziato dalla seconda, a motivo dell'assenza ingiustificata di tre giorni. Il lavoratore fa ricorso e ottiene, dal Tribunale, in un primo momento la dichiarazione di violazione della procedura di licenziamento disciplinare (ex art. 7 della legge n. 300/1970, lo Statuto dei lavoratori) con diritto (ex art. 18 comma 6 della legge n. 300/1970) al risarcimento del danno (12 mensilità); e in secondo momento, a seguito di ulteriore opposizione il lavoratore ottiene anche l'accertamento che il licenziamento era stato irrogato per una violazione disciplinare diversa da quella indicata nella lettera di licenziamento, in quanto in quest'ultima era stata citata la lett. C) dell'art. 41 del Ccnl, 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. In conseguenza di tanto, il Tribunale confermava l'indennità risarcitoria, anche se in misura massima, ritenendo comunque che si trattasse di un'irregolarità formale della lettera di contestazione. Non soddisfatto il lavoratore chiama in causa la Corte di appello. Questa, accogliendo il suo reclamo, riforma la pronuncia del Tribunale annullando il licenziamento previa condanna del datore di lavoro

I principi della giurisprudenza	
La recidiva	Non è determinante ai fini della valutazione della giustificatezza del licenziamento. Rappresenta una circostanza aggravante dell'addebito (Cassazione n. 1328/2013 e Cassazione n. 12095/2018)
I precedenti	AmMESSO il licenziamento per una stessa infrazione successiva, che la prima volta non sia stata punita (Cassazione n. 7351/1999)
Più infrazioni	Possibile effettuare una valutazione globale di infrazioni che comporti il licenziamento (Cassazione n. 11392/1998)

a reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro e a pagare in suo favore un'indennità risarcitoria (ex art. 18, comma 4, della legge n. 300/1970). A fondamento della decisione la Corte di appello ha rilevato, tra l'altro, che: risultavano accertati i fatti determinanti il verificarsi dell'ipotesi di licenziamento per giusta causa sia in relazione alla lett. B) dell'art. 41 del Ccnl, sia in riferimento alla lett. C della stessa norma del Ccnl; la lettera di contestazione, però, aveva riguardo, come fatto addebitato, all'assenza ingiustificata di tre giorni, mentre la lettera di licenziamento citava la lett. C) dell'art. 41 del Ccnl ove era prevista la recidiva nelle condotte sanziona-

nare. È la sanzione massima intimata per motivi connessi alla condotta del lavoratore, tali da determinare la lesione del vincolo fiduciario esistente con il datore di lavoro. In questi casi, in pratica, la condotta del lavoratore può costituire una «giusta causa» o un «giustificato motivo soggettivo» di licenziamento, ipotesi che si differenziano per l'intensità della lesione del vincolo fiduciario e per gli effetti che ne conseguono. Infatti, la «giusta causa» si sostanzia in un comportamento talmente grave da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro: in tal caso, il datore di lavoro può effettuare il licenziamento senza dover dare neanche

do alla vicenda giudiziaria, l'azienda ha fatto ricorso per Cassazione contro la sentenza della Corte di appello perché ha ritenuto ingiusta la decisione di annullare il licenziamento e di reintegrare il lavoratore per il solo fatto di avere indicato erroneamente la norma del Ccnl riferibile all'illecita condotta disciplinare del lavoro (la quale, di fatto, non era stata censurata e dunque permaneva in essere). Secondo l'azienda, la Corte di appello non ha tenuto in debita considerazione quanto disposto dall'art. 18, comma 4, legge n. 300/1970 e cioè che la reintegrazione del

esclusione quindi della reintegrazione.

Il principio. La Corte di cassazione dà torto all'azienda. Il giudizio, spiega la Corte, riguarda esclusivamente l'esistenza o meno dell'ipotesi di cui alla lett. C) dell'art. 41 del Ccnl quale fondamento dell'atto di licenziamento (cioè per la sua validità), vale a dire la «recidiva»; nella realtà dei fatti, però, la «recidiva» non è stata contestata al lavoratore (il fatto addebitatogli, infatti, riguarda l'assenza ingiustificata dal lavoro di tre giorni). Stando così le cose, avuto cioè riguardo a una situazione ove il fatto posto a base del licenziamento è diverso da quello contestato (il quale comprende la recidiva), non è applicabile la tutela di

Non dettagliare bene la contestazione disciplinare adottata per il licenziamento, con diritto del lavoratore ad avere la reintegrazione nel posto di lavoro e il risarcimento del danno.



bili; 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; andava, quindi, applicata la tutela reale piena (ex art. 18 dello Statuto dei lavoratori) con ordine di reintegrazione nel posto di lavoro.

Il licenziamento discipli-

Il preavviso. Invece, il «giustificato motivo soggettivo» si sostanzia in un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore, non così grave tuttavia da rendere impossibile la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro: in tal caso, il datore di lavoro può effettuare il licenziamento ma deve dare il preavviso.

La sentenza. Tornan-

lavoratore può essere disposta solo ed esclusivamente nel caso in cui il giudice accerti che 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 (vale a dire la legittimità del licenziamento, salvo il pagamento di un'indennità risarcitoria). E non è applicabile neppure la tutela di cui al comma 6 dello stesso art. 18, che concerne la violazione del requisito della motivazione o la violazione della procedura di licenziamento (riconosciuta, ad esempio, nelle seguenti ipotesi: omessa audizione del lavoratore, Cassazione n. 17166/2016 e n. 25189/2016; violazione del Ccnl che prevede un termine per l'adozione del provvedimento disciplinare (Cassazione n. 17113/2016); genericità della contestazione disciplinare (Cassazione n. 16896/2016); omessa comunicazione dei motivi di licenziamento (Cassazione n. 17589/2016).

© Riproduzione riservata