

Reintegra solo per condotte espressamente punibili con sanzione conservativa: UN POSSIBILE ADDIO ALLA TUTELA REALE?

“**O**ve 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 [...]”.

Così si è espressa di recente la Corte di Cassazione (n. 12365 del 9 maggio 2019) in tema di tutele in caso di licenziamento illegittimo dopo sette anni dall'entrata in vigore della Riforma Fornero.

Come ormai noto la Legge n. 92 del 28 giugno 2012 ha inteso redistribuire in modo più equo le tutele dell'impiego, affiancando alla reintegra una nuova forma di tutela, più attenuata, di natura esclusivamente economica. Nello specifico, il Legislatore del 2012 ha stabilito l'applicazione della tutela risarcitoria nella generalità delle ipotesi di licenziamento, mentre in via residuale quella reale, prevista unicamente per i licenziamenti discriminatori (comminati in costanza di matrimonio o in violazione delle tutele previste in materia di maternità o paternità), intimati in forma orale o in casi di insussistenza del fatto contestato ovvero fatti riconducibili dalla contrattazione collettiva a condotte punibili con sanzione conservativa. Ed è proprio in quest'ultimo contesto che si inserisce l'intervento degli Ermellini in oggetto.

Ma andiamo con ordine.

Il fatto vede protagonista un operaio car-

pentiere, licenziato in quanto sorpreso dal proprio superiore gerarchico mentre dormiva presso altra zona dello stabilimento durante il suo turno di lavoro notturno. Impugnato il licenziamento, i giudici di primo grado accolgono la domanda di annullamento avanzata dal lavoratore, successivamente confermata dalla stessa Corte d'Appello di Trieste. In particolare, quest'ultima respingeva il reclamo proposto dalla società rilevando che la disamina del contratto collettivo applicato dall'azienda (Ccnl addetti Industria Metalmeccanica ed installazione impianti) dimostrava che la condotta posta in essere dal dipendente era riconducibile nell'alveo delle fattispecie punite con sanzione conservativa (abbandono del posto di lavoro). La società propone ricorso in Cassazione sulla base di tre motivazioni.

Con il primo e il terzo motivo denunciava l'omessa valutazione da parte dei giudici della complessiva condotta attuata dal lavoratore, essendosi basati solamente sull'abbandono del posto di lavoro durante l'orario di lavoro e, quindi, senza tenere conto delle modalità maliziose con cui si è esternato il comportamento fraudolento e/o elusivo posto alla base del fatto commesso. Non solo, con il secondo motivo di ricorso, la società segnalava un'interpretazione analogica ed estensiva della fattispecie contrattualmente prevista, quella dell'abbandono del posto di lavoro, non soggetta secondo il Ccnl applicato ad una sanzione di natura espulsiva.

Secondo l'attore, infatti, tale fattispecie non ►

REINTEGRA SOLO PER CONDOTTE ESPRESSAMENTE PUNIBILI CON SANZIONE CONSERVATIVA: UN POSSIBILE ADDIO ALLA TUTELA REALE?

comprende comportamenti che non siano di immediata percezione da parte del datore di lavoro in quanto occulti e adottati per eludere il potere di controllo datoriale.

La Corte di Cassazione, nella definizione della sua pronuncia, parte proprio delineando le nuove “linea guida” previste per i giudici nell’applicazione del regime sanzionatorio modificato dalla Riforma. In primo luogo il giudice dovrà accertare la sussistenza o meno della giusta causa o giustificato motivo di recesso; esclusa la ricorrenza di una giustificazione, dovrà procedere alla valutazione della presenza o meno di una delle due condizioni previste per l’applicazione della tutela reintegratoria, ossia la sussistenza del fatto contestato ovvero la sussistenza di un fatto rientrante in una delle condotte punibili con sanzione conservativa secondo le previsioni dei contratti collettivi o del codice disciplinare. Con riferimento a quest’ultimo, secondo gli Ermellini, solo qualora il fatto contestato sia espressamente contemplato dalla contrattazione collettiva, quale fonte negoziale vincolante per il datore di lavoro, tra le fattispecie punibili con sanzione conservativa, il lavoratore avrà diritto alla reintegra. In caso contrario, in presenza di una condotta non tipizzata tra quelle descritte dai contratti collettivi o dai codici disciplinari come punibili con sanzione conservativa, per il lavoratore licenziato sarà applicabile solo la tutela risarcitoria, in virtù della natura privatistica della contrattazione collettiva, soggetta ad un divieto di interpretazione analogica/estensiva delle previsioni ivi contenute.

Partendo dal caso di specie, la Corte d’Appello ha ritenuto ingiustificato il licenziamento in quanto “*diretto a sanzionare una condotta alla quale le parti sociali avevano ricolligato una sanzione conservativa*”, ritenendo quindi di assumere il comportamento contestato nell’ambito della fattispecie contrattuale dell’abbandono del posto di

lavoro senza giustificato motivo, punita con sanzione di natura conservativa.

Secondo la Cassazione, tuttavia, un’interpretazione rigorosa della clausola contrattuale non consente di ricondurre il comportamento adottato dal lavoratore alla fattispecie annoverata dai giudici di merito, in quanto la condotta posta in essere dal lavoratore è più articolata e complessa, non consistente solo nella mancata o interrotta prestazione lavorativa immediatamente percepibile dal datore di lavoro, bensì “*nella sottrazione dal controllo datoriale al fine di realizzare un’apparente situazione di regolarità lavorativa*”.

Gli Ermellini quindi rimandano nuovamente la decisione in capo ai giudici di merito.

Tralasciando un momento il fatto in causa, la sentenza in questione lascia largo spazio ad alcune considerazioni in una duplice direzione, legate da un unico filo conduttore: l’estrema residualità della tutela reale.

Una prima riflessione riguarda proprio l’orientamento giurisprudenziale alla base della pronuncia cassata.

In prima battuta la Cassazione appare sostenere la tesi della giurisprudenza maggioritaria, secondo cui la valutazione del giudice circa l’applicazione della reintegra non deve limitarsi alla materialità del fatto contestato, ma deve avvenire considerando l’intera condotta posta in essere, per poi darne una lettura completamente diversa, in chiave del tutto innovativa, a tutela non più del lavoratore, bensì del datore di lavoro: l’applicazione della tutela reale presuppone un abuso consapevole del potere disciplinare da parte del datore di lavoro; infatti, solo se il fatto oggetto di contestazione è chiaramente e univocamente ricompreso dal Ccnl tra le condotte punibili con sanzione conservativa sarà applicabile la reintegra.

Secondo gli Ermellini di oggi, quindi, è necessario che lo stesso datore di lavoro sia perfettamente cosciente dell’illegittimità del li- ➤

REINTEGRA SOLO PER CONDOTTE ESPRESSAMENTE PUNIBILI CON SANZIONE CONSERVATIVA: UN POSSIBILE ADDIO ALLA TUTELA REALE?

enziamento per essere la condotta ascritta inequivocabilmente nella contrattazione collettiva o nel codice disciplinare come punibile in misura conservativa ai fini dell'applicazione della tutela reale.

Sembra quindi che l'oggetto della valutazione circa il regime sanzionatorio applicabile non sia più il comportamento del "reo", quanto la condotta adottata dal datore di lavoro all'atto del licenziamento, rafforzando così la residualità della reintegra nel posto del lavoro.

Una seconda riflessione riguarda invece il quadro storico in cui la sentenza si inserisce. Siamo in un'epoca legislativa dove le principali misure normative sembrano perseguire sì la tutela della dignità dei lavoratori, il contrasto dei fenomeni di precarizzazione in ambito lavorativo, nonché l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro e

della professionalità, ma non più attraverso la valorizzazione del lavoro come strumento per assicurare al lavoratore e alla sua famiglia "un'esistenza libera e dignitosa".

In sostituzione oggi il Legislatore ricorre sempre più a strumenti puramente di natura economica, per far fronte ad una forte necessità finanziaria del lavoratore al fine di sostenere il crescente costo della vita (aumento dell'indennità risarcitoria - tutele crescenti, reddito di cittadinanza...).

Forse un'interpretazione così restrittiva e letterale dell'art. 18 in termini di reintegra mira a collocarsi in un contesto storico come il nostro, dove domanda e offerta sono in completo dislivello e la perdita di un posto di lavoro risulta difficilmente rimpiazzabile.

La domanda quindi può sorgere spontanea: esiste ancora la tutela reale?

