

Licenziamento (tutto) inefficace

ANGELO COSTA

Se il lavoratore viene licenziato senza giusta causa o giustificato motivo, avrà il diritto a vedersi corrispondere a titolo risarcitorio le spettanze economiche perdute, non essendo, il licenziamento inefficace, capace di incidere sulla continuità giuridica del rapporto. Così la Cassazione con la sentenza 22297/2017, che si iscrive nel novero di una serie di recenti pronunce in tema di licenziamento. Vediamole. **PER IL LICENZIAMENTO NON VALE LA SEMPLICISTICA EQUAZIONE: CRISI AZIENDALE/GIUSTIFICAZIONE AL LICENZIAMENTO** Il licenziamento del lavoratore deve essere l'extrema ratio, e la crisi aziendale non basta a giustificare il licenziamento. È questo, in sintesi, quanto ribadito dai giudici della sezione lavoro della Corte di cassazione con la sentenza n. 24882 dello scorso 20 ottobre. I supremi giudici hanno, poi, affrontato il delicato tema dell' impossibilità di rimpiego in altre posizioni di lavoro e/o con diverse mansioni, che, se pure normativamente inespreso nella formulazione testuale dell' art. 3 legge n. 604/1966, trova la sua giustificazione sia sul piano dei valori, nella prospettiva del licenziamento come extrema ratio all' interno di un ordinamento che tutela il lavoro già a livello costituzionale, limitando, per converso, l' iniziativa economica privata, ove il suo esercizio risulti in contrasto con la dignità umana (art. 41, comma 2, Cost.); sia come riflesso logico del carattere effettivo e non pretestuoso che deve accompagnare la scelta tecnico-organizzativa del datore di lavoro, la quale, siccome univocamente diretta al conseguimento delle ragioni proprie dell' impresa, non può riconoscere il condizionamento di finalità espulsive diversamente legate alla persona del lavoratore. Non è possibile un' erronea equazione tra stato di crisi aziendale e giustificazione del licenziamento, omettendo di verificare in concreto quale fosse il posto di lavoro occupato dal lavoratore e se tale posto di lavoro dovesse ritenersi effettivamente e specificamente soppresso in conseguenza dell' attuazione di programmi diretti alla riorganizzazione e al risanamento dell'

The image shows a newspaper clipping from Italia Oggi, dated November 22, 2017, under the 'AFFARI LEGALI' section. The main headline is 'Licenziamento (tutto) inefficace' with the sub-headline 'Salva la continuità giuridica del rapporto di lavoro'. The article discusses the legal principle that a dismissal without a justified reason is ineffective and does not break the continuity of the employment relationship. It mentions a recent ruling by the Court of Cassation (sentenza n. 22297/2017) and another (n. 24882/17) regarding the 'extrema ratio' requirement for dismissal. The article also touches upon the possibility of re-employment in other positions or with different duties, which is not automatically granted by the law (n. 604/1966) but depends on the specific circumstances of the case.

impresa, trattandosi di elementi qualificanti la fattispecie legale, di cui all' art. 3 legge n. 604/1966, e non superabili, in una corretta interpretazione della norma, attraverso il riferimento alla scelta dimensionale e alla sua ragionevolezza.

DIPENDENTI PUBBLICI E LICENZIAMENTO DISCIPLINARE: NON SERVE LA SENTENZA PENALE PASSATA IN GIUDICATO Per quanto riguarda, poi, il licenziamento di un lavoratore pubblico sottoposto a procedimento penale, l' amministrazione è libera di valutare autonomamente gli atti del procedimento penale, ai fini della contestazione, senza necessità di una ulteriore e autonoma istruttoria, e di avvalersi dei medesimi atti, in sede d' impugnativa giudiziale, per dimostrare la fondatezza degli addebiti, tali da giustificare il licenziamento disciplinare. È quanto sottolineato dai giudici, sempre della stessa sezione lavoro della Corte di cassazione con la sentenza n. 25485 dello scorso 26 ottobre. I giudici della Cassazione hanno poi aggiunto che la natura della sanzione disciplinare, nonché la diversità e l' autonomia del procedimento disciplinare rispetto a quello penale escludono che il lavoratore, condannato in sede penale con sentenza passata in giudicato, possa invocare l' art. 4 del protocollo 7 della Cedu per sottrarsi al procedimento disciplinare che il datore di lavoro abbia avviato in relazione ai fatti contestati in sede penale. Va, poi, osservato che nel caso di specie sottoposto agli Ermellini, la sentenza impugnata si è attenuta al principio di diritto consolidato nella giurisprudenza della Cassazione secondo cui il canone della specificità, nella contestazione dell' addebito, non richiede l' osservanza di schemi prestabiliti e rigidi, come accade nella formulazione dell' accusa nel processo penale, sicché deve ritenersi ammissibile la contestazione per relationem, in quanto consente all' incolpato l' esercizio del diritto di difesa, ogniqualvolta i fatti e i comportamenti richiamati siano a conoscenza dell' interessato, perché emersi nel contraddittorio con lo stesso, come accade nei casi in cui il procedimento disciplinare venga attivato in relazione a condotte già emerse in sede penale (si vedano: Cass. 9.6.2016 n. 11868; Cass. 15.5.2014 n. 10662; Cass. 3.3.2010 n. 5115). Né si può sostenere che il rinvio non sarebbe ammissibile nei casi in cui il processo penale sia ancora in corso perché la non definitività della sentenza penale di condanna è ostativa alla applicabilità delle norme volte a disciplinare il rapporto fra giudicati ma non rileva ai fini della specificità della contestazione in quanto il fatto è specifico se esattamente individuato nei suoi aspetti oggettivi e soggettivi non già, come pretenderebbe il ricorrente, se definitivamente accertato in sede giudiziale. La sanzione disciplinare, infatti, hanno aggiunto i supremi giudici della sezione lavoro, è strettamente correlata al potere direttivo del datore di lavoro, inteso come potere di conformazione della prestazione alle esigenze organizzative dell' impresa o dell' ente, potere che comprende in sé quello di reagire alle condotte del lavoratore che integrano inadempimento contrattuale. La previsione della sanzione disciplinare non è posta a presidio di interessi primari della collettività, tutelabili erga omnes, né assolve alla funzione preventiva propria della pena, sicché l' interesse che attraverso la sanzione disciplinare si persegue, anche qualora i fatti commessi integrino illecito penale, è sempre quello del datore di lavoro al corretto adempimento delle obbligazioni che scaturiscono dal rapporto.

LICENZIAMENTO SENZA GIUSTA CAUSA: C' È LA CONTINUITÀ GIURIDICA DEL RAPPORTO E,

infine, se il lavoratore viene licenziato senza giusta causa o giustificato motivo, avrà il diritto a vedersi corrispondere a titolo risarcitorio le spettanze economiche perdute, non essendo, il licenziamento inefficace, capace di incidere sulla continuità giuridica del rapporto. Ad affermarlo sono stati i giudici della Cassazione, sez. lavoro, con la sentenza n. 22297 dello scorso 25 settembre. Secondo gli Ermellini, non appare superfluo ricordare che la Corte costituzionale ha assunto tale posizione pur consapevole del rischio, prospettato dal giudice del rinvio, che una rigorosa interpretazione dell' inefficacia secondo il diritto comune delle obbligazioni, possa condurre all' annullamento della differenza col trattamento espressamente previsto per il licenziamento illegittimo in regime reale, ma anche creare un' immotivata disparità con la più limitata sanzione prevista dalla legge a carico dei datori soggetti alla tutela obbligatoria, per i licenziamenti senza giusta causa o giustificato motivo. La ragione dell' ulteriore diversità di trattamento per le stesse imprese soggette al regime obbligatorio, è data dalla funzione di garanzia attribuita dalla Corte costituzionale ai requisiti formali, necessari al lavoratore per conoscere l' esistenza dell' atto di risoluzione del rapporto e, qualora lo ritenga, procedere alla sua impugnazione. Inoltre, l' assoggettabilità dell' inefficacia del recesso per assenza di forma scritta alle norme civilistiche in materia d' inadempimento delle obbligazioni, ritenuta ormai acquisita, è altresì confermata dalla circostanza che la coesistenza di due diversi regimi sanzionatori all' interno della tutela obbligatoria, presente fin dalla prima stesura della legge n. 604/1966, non ha mai subito modifiche nei vari passaggi normativi succedutisi nel tempo. Anche per quanto riguarda la qualificazione delle spettanze economiche riconosciute al lavoratore, i giudici hanno confermato la natura risarcitoria e non retributiva di esse (da ultimo, Cass. n. 21425/2015), statuendo che vertendosi in tema di contratto a prestazioni corrispettive, l' inidoneità del licenziamento ad incidere sulla continuità del rapporto di lavoro non comporta il diritto del lavoratore alla corresponsione delle retribuzioni maturate dal giorno del licenziamento inefficace, bensì al solo risarcimento del danno da determinarsi secondo le regole in materia di inadempimento delle obbligazioni. © Riproduzione riservata.