

|

**LA REINTEGRAZIONE NEI LICENZIAMENTI DISCIPLINARI
COME REGOLA E COME ECCEZIONE
LA GIURISPRUDENZA DELLA CORTE DI CASSAZIONE
TRA RIPENSAMENTI E AGGIUSTAMENTI DI TIRO.**

BRUNO CARUSO

LUISS E UNIVERSITA' DI CATANIA

2 ORIENTAMENTO PRECEDENTE «CHIARIFICATO»: RIGOROSO RESTRITTIVO

.Il leading case: sentenza n. 12365
del 2019 rel. BOGHETICH pres.
DI CERBO

3

L'ORIENTAMENTO SOPRAVVENUTO DI «CHIARIFICAZIONE» DEL PRECEDENTE :

ELASTICO/AMPLIATIVO

- La sentenza leader del nuovo orientamento è la numero **11665 2022** relatrice **GARRI** Presidente **RAIMONDI**
- si è pronunciata sulla base di una precedente ordinanza interlocutoria, rel. **PONTERIO** la **14777 del 2021** sez. stralcio che ha rimesso il caso alla IV sez.
- a tale pronunciamento è seguita una raffica di altre 4 sentenze **nn. 13063, 13064, 13065 del 26 aprile 2022**; **n. 13774, 2 maggio 2022** quasi tutte relatore **AMENDOLA** PRES. **RAIMONDI**

• **NUOVO ORIENTAMENTO**

12365/2019

PR. DI CERBO

11665/2022

PR. RAIMONDI

- Previsioni della contrattazione collettiva che contemplano sanzione conservativa sono **vincolanti** per il giudice (pt. 6) (pt. 6.1.).
- È **esclusa l'analogia** (pt. 8). Consentita **l'interpretazione estensiva** della clausola conservativa, ma alla stregua di una **“particolare severità”**, in applicazione del principio secondo cui «una norma che preveda una eccezione rispetto alla regola generale deve essere interpretata restrittivamente» (pt 8.1.).

- Ove la fattispecie punita con sanzione conservativa sia delineata (...) attraverso una **clausola generale** **il giudice dovrà riempirla di contenuto** utilizzando «*standard conformi ai valori dell'ordinamento* ed esistenti nella realtà sociale in modo tale da poterne definire i contorni di maggiore o minore gravità» (pt. 18.4.). **Valutazione che non trasmoda in un giudizio di proporzionalità, arrestandosi all'interpretazione/applicazione della norma contrattuale (pt. 18.5.)**

12365/2019

PR. DI CERBO

11665/2022

PR. RAIMONDI

- L'applicazione della tutela reintegratoria operando **estensione non consentita** si porrebbe in contrasto con:

- 1) **lettera del comma 4** dell'art. 18 I. n. 300 del 1970.
- 2) «**la chiara ratio** nel nuovo regime in cui la tutela reintegratoria presuppone l'abuso consapevole del potere disciplinare» (pt. 8.5.). L'apertura all'analogia o a un'interpretazione che allargasse la portata della norma collettiva (...) produrrebbe effetti contrari a quelli chiaramente espressi dal legislatore **in termini di esigenza di prevedibilità delle conseguenze** circa i comportamenti tenuti dalle parti del rapporto.

- La suddetta **attività di riempimento** non si pone in contrasto con

- 1) **Art. 18, co. 4**, dal quale non si evince che la valutazione di proporzionalità della sanzione conservativa rispetto al fatto oggetto di addebito disciplinare debba essere necessariamente espressa a mezzo di una rigida tipizzazione della condotta che può essere punita con una sanzione conservativa (18.9)
- 2) **Esigenze di prevedibilità**. La stessa attività di sussunzione del fatto nella fattispecie può essere effettuata dal datore di lavoro (18.10 e 18.15)

Pt. 18.16. “Se la finalità dell’art. 18, comma 4, è quella di **valorizzare l’autonomia collettiva** e imporre la tutela reintegratoria nel caso di licenziamento per comportamenti che il c.c.n.l. punisce con una sanzione conservativa, allora questa funzione **è svolta *in misura del tutto analoga*** sia dai fatti specificatamente tipizzati, sia da quelli ***espressi in clausole generali o norme elastiche.***”

12365/2019

PR. **DI CERBO**

«al giudice *non è certo inibito* di trarre dal pari disvalore disciplinare della condotta addebitata rispetto a quelle punibili con sanzione conservativa secondo le previsioni collettive il convincimento che il comportamento del lavoratore non costituisca giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento», **ma potrà concedere la reintegra solo** nel caso in cui 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** (pt. 8.2. e 8.5.)

11665/2022

PR. **RAIMONDI**

18.7. «(...) la giurisprudenza è costante nell'affermare che le disposizioni contrattuali che (contemplino) misura conservativa hanno **carattere vincolante**» **TUTTAVIA**

«vi sono contratti che contengono **solo clausole generali.** (La) **catalogazione** delle condotte è **evenienza legata a fattori non prevedibili** (...) in tale prospettiva la **tipizzazione** operata dalla disciplina collettiva **non può essere di per sé decisiva** e utilizzabile come **elemento dirimente per tracciare i contorni ed i limiti delle diverse tutele da applicare qualora si accerti l'illegittimità del recesso**» (pt. 18.7.)