



Il punto sul licenziamento alla luce della recente giurisprudenza

Gabriele Gianduia
Partner A&A Studio Legale



Consulta e licenziamenti nulli

Secondo la Cassazione è **rilevante e non manifestamente infondata** la questione di legittimità costituzionale dell'art. 2, comma 1 del D.Lgs. n. 23/2015 nella parte in cui limita l'applicazione della tutela reintegratoria **ai soli casi di licenziamento nullo «espressamente previsti dalla legge»** **Cass. Sez. Lav. 7 aprile 2023, n. 9530**



Processo di demolizione del D.Lgs. 23/2015?



Tutela di diritto comune?

Licenziamento disciplinare

In tema di licenziamento disciplinare, al fine di selezionare la tutela applicabile tra quelle previste dall'art. 18, commi 4 e 5, della l. n. 300 del 1970, come novellato dalla l. n. 92 del 2012, **il giudice può sussumere la condotta addebitata al lavoratore, e in concreto accertata giudizialmente, nella previsione contrattuale che, con clausola generale ed elastica, punisca l'illecito con sanzione conservativa**, né detta operazione di interpretazione e sussunzione trasmoda nel giudizio di proporzionalità della sanzione rispetto al fatto contestato, restando nei limiti dell'attuazione del principio di proporzionalità, come eseguito dalle parti sociali attraverso la previsione del contratto collettivo.

Corte di Cassazione n. 11665/2022 e n. 20780/2022



Massima attenzione alle clausole del CCNL

CONSEGUENZE?

- **reintegrazione** anche per le ipotesi di inadempienze espresse dai CCNL attraverso clausole generali o elastiche come «lieve irregolarità» o «negligenza grave».
- non è necessario che il CCNL individui la condotta inadempiente nei suoi tratti distintivi e particolari
- la clausola generale del CCNL consente al giudice di ricomprenservi il fatto contestato attraverso una valutazione di minore o maggiore gravità della condotta.
- **mutamento di prospettiva:** in precedenza, alla reintegrazione accedevano unicamente i licenziamenti irrogati rispetto a inadempimenti disciplinari specificamente e analiticamente tipizzati dal CCNL
- incidenze sui giudizi in corso

Licenziamento per GMO (tutela art.18 St.Lav.)

Corte costituzionale: illegittimità del comma 7 dell'art.18 L. n.300/1970 nella parte in cui assegnava al giudice la scelta tra «tutela reale» e «tutela esclusivamente economica» in caso di «**manifesta insussistenza del fatto**» alla base del motivo oggettivo di licenziamento



Corte di Cassazione: l'unica opzione data al giudice consiste nella sanzione della **reintegrazione in servizio**, senza alcuno spazio per considerazioni sulla non eccessiva onerosità del rimedio (sentenza n.16975/2022).



Conseguenze: licenziamento illegittimo per insussistenza delle ragioni aziendali → (solo) rimedio della reintegrazione → no tutela indennitaria ex art.18 comma 5 L. 300/1970

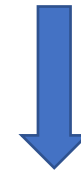
Repechage

Nell'indagine sul repêchage va compresa anche la **verifica sulla disponibilità di mansioni superiori, laddove il dipendente le abbia svolte in via di fatto.**

Cass. sez. lav., 20 ottobre 2022, n. 30650 (ordinanza)

La violazione dell'obbligo di ricollocazione nell'ambito del licenziamento per giustificato motivo oggettivo deve estendersi anche alla particolare ipotesi di **posizioni lavorative occupate da lavoratori che stanno eseguendo il periodo contrattuale di preavviso lavorato, con proiezione alla vicina data di effettiva cessazione del relativo rapporto di lavoro.**

Cass. sez. lav., 8 maggio 2023, n. 12132



Il datore di lavoro conosce la situazione

Periodo di comporta: tutela

Nullità per violazione di norma imperativa

Nel sistema delineato dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 , come modificato dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, il licenziamento intimato in violazione dell'articolo 2110, co. 2, del codice civile **è nullo** e le sue conseguenze sono disciplinate, secondo un regime sanzionatorio speciale, dal comma 7, che a sua volta rinvia al comma 4, del medesimo articolo 18, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro

Cass. sez. lav., 16 settembre 2022, n.27344



IRRILEVANZA DELLE DIMENSIONI DEL DATORE DI LAVORO

Periodo di comportamento e disabile

Nozione europea di disabilità: ogni limitazione di capacità, risultante in particolare da durature menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su un piano di uguaglianza sostanziale



Nozione **più ampia** rispetto alla normativa italiana (legge 68/1999) e che prescinde dall'accertamento di un determinato grado di invalidità



Secondo la definizione europea sono da includersi le **malattie c.d. croniche e di lunga durata, se incidenti sulla partecipazione del soggetto alla vita lavorativa** → difficile definizione dal punto di vista scientifico



Conseguenze? nullità del licenziamento

Periodo di comporta e disabile

Operativamente?

- **Conoscibilità** da parte del datore di lavoro della situazione di disabilità?
 - certificati medici/medico competente
 - art.5 Statuto dei lavoratori che vieta accertamenti sanitari sull'idoneità/infermità
 - privacy
- **Onere probatorio?**
- **Principio di correttezza e buona fede ex artt.1175 e 1375 c.c.?**
- **CCNL:** esiste una tutela effettivamente differenziata? Accordo negoziale?
- Principio di **libertà di iniziativa economica ex art.41 Cost.:**
 - art.2110, secondo comma c.c.: ... *entro un lasso di tempo quantomeno predeterminabile*
 - per converso: il datore di lavoro assolverebbe ad una funzione di assistenza sociale, riservata ex art.38 Cost. però allo Stato

Reintegrazione sì... ma la prescrizione?

Cass. sez. lav., 6 settembre 2022, n. 26246

Per tutti i rapporti di lavoro, a prescindere dal regime di tutela reale od obbligatoria che li assiste, il termine di prescrizione dei crediti decorre solo a seguito della cessazione del rapporto



La legge Fornero e il Jobs act hanno ridotto la reintegrazione a misura residuale e recessiva



Il lavoratore si trova in una situazione psicologica di debolezza che, per il timore di perdere il posto, potrebbe indurlo a non esercitare i propri diritti in costanza di rapporto.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE