



# LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE



## Licenziamento illegittimo: c'è reintegra?

24 Febbraio 2021 Redazione

***Quando c'è sproporzione tra il provvedimento disciplinare (troppo severo) e il comportamento commesso dal dipendente, spetta la restituzione del posto. Negli altri casi c'è il risarcimento del danno.***

Immagina che il datore di lavoro ti licenzi dopo averti accusato ingiustamente di un comportamento che non hai commesso. Immagina anche di ricevere un licenziamento per un fatto commesso ma valutato troppo severamente rispetto alla tua colpa. Potrebbero sembrarti due situazioni identiche ma, in realtà, non lo sono. Difatti solo nel primo caso, dopo il **licenziamento illegittimo c'è reintegra**. Nel secondo caso, invece, hai diritto solo al risarcimento. È questo il chiarimento che la Corte di Cassazione ha da poco fornito **[1]**. Risultato: se la sanzione è sproporzionata, l'azienda non è tenuta a restituire al dipendente il proprio posto.

È questa una delle tante applicazioni del cosiddetto Job Act, la legge che ha riformato lo Statuto dei lavoratori abrogando il famoso articolo 18 sui licenziamenti.

È per noi l'occasione per spiegare in quali casi, a seguito di **licenziamento illegittimo, c'è reintegra** sul posto e in quali, invece, spetta solo un indennizzo. Ma procediamo con ordine.

## Licenziamento illegittimo: conseguenze

Un tempo, quando un dipendente veniva licenziato ingiustamente, ossia in assenza dei presupposti di legge **[2]**, il datore era costretto a “restituirgli il posto”: non era una nuova assunzione ma una prosecuzione del rapporto precedente che, pertanto, continuava come se non si fosse mai interrotto. Oggi la regola è diventata eccezione e la reintegra spetta solo in casi particolari. Qui di seguito vedremo in quali casi di **licenziamento illegittimo spetta la reintegra** e quando invece il dipendente deve accontentarsi solo del risarcimento del danno.

Per maggiori approfondimenti sul tema leggi: [Licenziamento illegittimo: conseguenze](#).

## Licenziamento illegittimo: quando c'è la reintegra

La reintegra sul posto spetta solo quando:

- il **licenziamento è verbale**: per licenziare un dipendente ci vuole un atto

scritto. Non necessariamente una raccomandata, anche se quest'ultima offre la prova certa del ricevimento. La Cassazione ha ritenuto valida anche l'email semplice se il dipendente dimostra di averla letta (come nel caso in cui l'abbia inoltrata ai colleghi o vi abbia risposto). Anche il messaggio su Whatsapp è stato ritenuto sufficiente a giustificare la forma scritta del licenziamento;

- il **licenziamento è discriminatorio**: si pensi al dipendente licenziato per questioni di razza o di credo religioso, per orientamento politico, sessuale o per l'aderenza a un particolare sindacato. È anche discriminatorio il licenziamento attuato contro la dipendente che non sottostà alle *avance* del capo;
- il **licenziamento avviene a causa della maternità**: licenziare una lavoratrice incinta o con un bambino appena nato significa doverla riammettere sul posto. In particolare è nullo il licenziamento intimato: a) alla lavoratrice madre dall'inizio della gravidanza e sino al compimento di un anno di età del bambino. L'inizio della gestazione si presume avvenuto 300 giorni prima della data presunta del parto indicata nel certificato di gravidanza; b) al padre lavoratore che fruisce del congedo di paternità, per la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino; c) causato dalla domanda o dalla fruizione dell'astensione facoltativa e del congedo per malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore. Chiaramente queste regole non si applicano al licenziamento per crisi o per chiusura, al licenziamento per comportamento scorretto del dipendente (ossia per un motivo disciplinare) posto prima o durante la maternità;
- il **licenziamento avviene per via del matrimonio**: non si può licenziare un dipendente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa;
- il **licenziamento avviene per motivo disciplinare ma il fatto non sussiste**: si verifica questa ipotesi quando il dipendente viene licenziato per un comportamento che non ha mai commesso e perciò viene incolpato ingiustamente. Dunque, nel momento in cui il dipendente impugna il licenziamento, se in giudizio viene dimostrata l'insussistenza del fatto contestato al lavoratore il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore alla **reintegra**;
- il **licenziamento avviene per giustificato motivo oggettivo** (cosiddetto licenziamento economico) se il fatto è

**manifestamente insussistente.** Come spiegato dalla Corte Costituzionale [5], di fronte all'insussistenza del fatto contestato al dipendente, vale il medesimo ragionamento del licenziamento disciplinare: è dovuta la reintegra. Del resto sarebbe irragionevole la disparità di trattamento che emergeva nella vecchia legge Fornero tra il licenziamento economico e quello per giusta causa (la legge Fornero prevedeva, nella seconda ipotesi, che la reintegra fosse sempre dovuta mentre in caso di giustificato motivo oggettivo la scelta tra la reintegra del lavoratore e la corresponsione di un'indennità era rimessa alla discrezionalità del giudice. Permettere che sia il giudice a decidere caso per caso se reintegrare o no il licenziato finisce per trattare in modo diverso due situazioni identiche a livello di tutela applicabile. Il tutto senza giustificazioni).

## Licenziamento illegittimo: quando c'è risarcimento

Il risarcimento del danno, da quantificare sulla base di una serie di parametri indicati dalla Corte Costituzionale [3] - tra cui l'anzianità di servizio, i livelli occupazionali, le dimensioni dell'attività economica, il comportamento e le condizioni delle parti: leggi sul punto [Licenziamento illegittimo: quanto spetta di risarcimento?](#) - spetta invece in tutti gli altri casi di licenziamento illegittimo. Si tratta di tutte le ipotesi che non rientrano invece nella reintegra.

La Cassazione [1] ha spiegato che il risarcimento spetta quando il licenziamento viene intimato per un comportamento effettivamente commesso dal dipendente ma valutato in modo troppo severo. Si pensi al lavoratore che si assenta per qualche ora dal posto senza creare danni all'azienda e, perciò, riceve il licenziamento invece di un'altra e più lieve sanzione.

Un'altra sentenza recente della Cassazione [4] ricorda che se il fatto è stato effettivamente commesso ma non è da considerare come illecito - perché non è previsto come tale dalla legge, dal contratto collettivo o dal regolamento aziendale, né viola i generali doveri di fedeltà e obbedienza - l'eventuale licenziamento impone la **reintegra sul posto**. Ciò in quanto non è plausibile che il Legislatore, parlando di insussistenza del fatto contestato, abbia voluto negare la reintegrazione nel caso di fatto sussistente ma privo di illiceità, ossia non suscettibile di alcuna sanzione. Per tale motivo, concludono gli Ermellini, al fatto

accaduto ma disciplinarmente del tutto irrilevante non può logicamente riservarsi un trattamento sanzionatorio diverso da quello previsto per le ipotesi in cui il fatto non sia stato commesso.

## Offerta di conciliazione dopo il licenziamento

Per i lavoratori assunti dopo il 6 marzo 2015, cui si applica la disciplina delle tutele crescenti, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di accordarsi, il datore di lavoro può proporre al lavoratore una **conciliazione** in una delle sedi protette (sede sindacale o direzione territoriale del lavoro), offrendogli - entro 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento - un'indennità con assegno circolare.

L'indennità è pari a mezza mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 1,5 e non superiore a 6 mensilità.

L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta:

- l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento;
- la rinuncia all'impugnazione del licenziamento (anche se il lavoratore l'ha già proposta).

L'importo dell'assegno è esente da imposte e da contribuzione previdenziale; le eventuali ulteriori somme a chiusura di ogni altra pendenza (ad es. correlate a richieste di differenze retributive) sono soggette al regime contributivo e fiscale ordinario.

**[1]** Cass. sent. 12786/2019 del 14.05.2019.

**[2]** Ossia in caso di [giusta causa](#), [giustificato motivo soggettivo](#), [giustificato motivo oggettivo](#).

**[3]** C. Cost. sent. n. 194/2018.

**[4]** Cass. sent. n. 12174/2019.

**[5]** C. Cost. sent. del 24.02.2021.

*Autore immagine: 123rf com*

© Riproduzione riservata - La Legge per Tutti Srl