



**LA LEGGE PER TUTTI**  
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

# Reintegro dopo licenziamento disciplinare

Autore: Redazione | 07/07/2020



*Nel nostro ordinamento, in caso di licenziamento illegittimo, sono previste delle tutele differenziate a seconda del motivo che ha reso il licenziamento legittimo.*

Hai ricevuto una contestazione disciplinare? Dopo la presentazione delle

giustificazioni scritte sei stato licenziato per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo? Ti chiedi in quali casi il licenziamento disciplinare è illegittimo e quale tutela puoi ottenere in caso di impugnazione del licenziamento?

Nel nostro ordinamento non esiste la libertà di licenziare il personale. Il licenziamento, infatti, può essere intimato solo se ricorrono valide motivazioni. Di fronte ad un licenziamento determinato da una condotta negligente del lavoratore, quest'ultimo è solito chiedersi che tutele può ottenere se impugna il licenziamento e, in particolare, in quali casi scatta il **reintegro dopo licenziamento disciplinare**.

Infatti, dopo le modifiche apportate all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, la piena reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro non è più l'unica tutela prevista in caso di recesso illegittimo e, sulla base del profilo di illegittimità del licenziamento, occorre individuare la tutela applicabile al lavoratore licenziato.

## Che cos'è il licenziamento disciplinare?

Con la firma del **contratto di lavoro**, lavoratore e datore di lavoro si assumono degli impegni ed obblighi reciproci. Gli obblighi che scattano in capo al lavoratore dopo la firma del contratto di lavoro derivano dalla legge, dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro e dal contratto individuale di lavoro.

I **principali obblighi del lavoratore** che derivano dal rapporto di lavoro sono:

- **obbligo di diligenza:** il lavoratore deve eseguire la prestazione di lavoro prevista nel contratto di lavoro con la diligenza richiesta. Rientra nell'obbligo di diligenza anche l'obbligo di rispettare le direttive impartite dal datore di lavoro sulle modalità con cui occorre effettuare l'attività lavorativa **[1]**;
- **obbligo di conformazione della prestazione di lavoro:** la caratteristica fondamentale del rapporto di lavoro subordinato è la dipendenza del lavoratore rispetto al datore di lavoro. Il lavoratore dipendente, infatti, a differenza del lavoratore autonomo, non può decidere in autonomia le modalità di esecuzione della prestazione di lavoro ma deve conformarsi alle prescrizioni e alle direttive impartite dal datore di lavoro **[2]**;
- **obbligo di fedeltà e di non concorrenza:** il lavoratore non deve svolgere,

durante tutto il rapporto di lavoro, attività in concorrenza con il proprio datore di lavoro né deve divulgare informazioni riservate apprese nell'esecuzione del proprio incarico.

Quando un lavoratore pone in essere un comportamento contrario ai doveri che gli derivano dal rapporto di lavoro, la legge prevede la possibilità per il datore di lavoro di esercitare il **potere disciplinare**.

Il datore di lavoro può, dunque, applicare una **sanzione disciplinare** al lavoratore che commette comportamenti contrari ai propri doveri. La legge esige che vi sia la giusta proporzionalità tra la gravità del fatto posto in essere dal lavoratore e la sanzione disciplinare comminata dal datore di lavoro **[4]**.

Il **licenziamento disciplinare** è la più grave sanzione disciplinare applicabile ad un lavoratore a fronte di un suo comportamento scorretto. La gravità della sanzione del licenziamento disciplinare deriva dal fatto che, differenza di tutte le altre sanzioni disciplinari, solo il licenziamento determina l'estinzione del rapporto di lavoro.

## **Licenziamento disciplinare: il procedimento da seguire**

Al fine di garantire al lavoratore il **diritto di difesa** rispetto alle contestazioni che gli vengono mosse dal datore di lavoro, la legge prevede che, prima di applicare una sanzione disciplinare al dipendente, il datore di lavoro debba seguire un apposito procedimento detto **procedimento disciplinare**.

Il procedimento disciplinare consta di tre fasi:

1. **contestazione disciplinare**: il datore di lavoro deve innanzitutto inviare al lavoratore per iscritto una lettera di contestazione disciplinare nella quale viene illustrato in maniera specifica, tempestiva ed immutabile il fatto commesso dal lavoratore che, ad opinione del datore di lavoro, costituisce un illecito disciplinare;
2. **difesa del lavoratore**: entro 5 giorni dalla data in cui ha ricevuto la lettera di contestazione disciplinare, oppure nel più lungo termine previsto dal Ccnl applicato al rapporto di lavoro, il lavoratore ha la facoltà di inviare al datore di lavoro delle giustificazioni scritte o chiedere di essere ascoltato

oralmente, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale;

3. **applicazione della sanzione disciplinare:** una volta lette le giustificazioni scritte, o ascoltato oralmente il dipendente, il datore di lavoro ha due possibilità: archiviare la procedura disciplinare oppure applicare una sanzione disciplinare.

Se decide di applicare una sanzione disciplinare al lavoratore, il datore di lavoro deve innanzitutto verificare cosa prevede il Ccnl in materia. Infatti, in molti contratti collettivi, è presente un'apposita sezione relativa alle norme disciplinari dei lavoratori in cui vengono esemplificate una serie di condotte disciplinarmente rilevanti poste in essere dal lavoratore e viene indicata, per ciascuna di queste condotte, la sanzione disciplinare applicabile.

La giurisprudenza ha, tuttavia, chiarito che le esemplificazioni dei contratti collettivi non vincolano il giudice al quale viene richiesto di verificare la **legittimità del licenziamento disciplinare** in quanto l'indicazione del Ccnl ha natura meramente indicativa.

## Tipologie di licenziamento disciplinare

Come abbiamo visto, all'esito del procedimento disciplinare, il datore di lavoro può decidere di licenziare il dipendente a causa della gravità del comportamento tenuto da quest'ultimo.

Nel nostro ordinamento sono presenti 2 tipologie di licenziamento disciplinare:

- **licenziamento per giusta causa:** in questo caso, il lavoratore ha posto in essere un comportamento talmente grave da non consentire al datore di lavoro la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro **[5]**. Ne consegue che il datore di lavoro potrà cessare il rapporto di lavoro in tronco, senza rispettare il **periodo di preavviso** di licenziamento previsto dal Ccnl applicato;
- **licenziamento per giustificato motivo soggettivo:** in questo caso, la condotta posta in essere dal lavoratore è abbastanza grave da determinare la cessazione del rapporto ma non è così grave da impedirne la prosecuzione momentanea. Ne consegue che il datore di lavoro potrà **licenziare** il dipendente ma nel rispetto del periodo di preavviso contrattuale. Se il datore di lavoro vuole chiudere con effetto immediato il

rapporto di lavoro dovrà erogare al dipendente, unitamente alle spettanze di fine rapporto, l'**indennità sostitutiva del preavviso**.

## Licenziamento disciplinare: cosa fare?

Una volta ricevuta la **lettera di licenziamento disciplinare** il lavoratore ha la possibilità di impugnare il licenziamento, se ritiene che lo stesso sia illegittimo.

In particolare, il licenziamento disciplinare può essere illegittimo quando il datore di lavoro non ha rispettato i presupposti formali e sostanziali che devono sempre accompagnare un licenziamento disciplinare.

Le principali ipotesi di **illegittimità del licenziamento disciplinare** sono:

- tardività della contestazione disciplinare;
- genericità della contestazione disciplinare;
- incongruenza tra i fatti posti alla base della contestazione disciplinare e i fatti posti alla base della lettera di licenziamento disciplinare;
- omissione del procedimento disciplinare;
- insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento disciplinare;
- assenza di proporzionalità tra licenziamento e gravità del fatto posto in essere.

Per **impugnare il licenziamento disciplinare** occorre inviare al datore di lavoro una lettera di impugnazione stragiudiziale del licenziamento. Il termine per inviare questa lettera è di 60 giorni e decorre dalla data in cui il lavoratore ha ricevuto la lettera di licenziamento disciplinare.

Dalla data in cui è stata inviata al datore di lavoro l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento decorre un ulteriore termine, pari a 180 giorni, per il deposito del ricorso in tribunale.

Con il deposito del ricorso al giudice del lavoro, il lavoratore chiede al giudice di accertare che il licenziamento è illegittimo e che gli spettano, dunque, e le tutele previste dalla legge.

# Reintegro dopo licenziamento disciplinare

Quali sono le tutele applicabili al lavoratore che ha ricevuto un licenziamento disciplinare illegittimo? Per dare una risposta a questa domanda occorre effettuare una precisazione. Nel nostro ordinamento, la tutela prevista per il lavoratore illegittimamente licenziato non è sempre la stessa. Le tutele si differenziano, infatti, sulla base della data di assunzione e sulla base delle dimensioni aziendali.

In linea generale, si può affermare che, al di là della data di assunzione e delle dimensioni aziendali, il **reintegro dopo licenziamento disciplinare** scatta sempre quando, durante il giudizio, si dimostra che il licenziamento disciplinare è nullo oppure ritorsivo oppure discriminatorio. In questo caso, infatti, l'ordinamento prevede sempre la **tutela reintegratoria piena**.

In tutti gli altri casi di illegittimità del licenziamento disciplinare, invece, il reintegro scatta solo per i lavoratori assunti presso datori di lavoro che occupano almeno 15 dipendenti e solo nel caso in cui in giudizio viene dimostrata l'**insussistenza del fatto contestato**.

Per insussistenza del fatto contestato, secondo la Cassazione, non si deve intendere solo l'insussistenza materiale del comportamento contestato al dipendente ma anche la sua insussistenza giuridica, ossia, la situazione che si verifica quando il fatto contestato è stato realmente commesso ma è privo di profili di illiceità.

L'applicazione della tutela reintegratoria comporta sempre, oltre alla **reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro**, il pagamento di un'indennità pari alle mensilità di retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se non fosse mai stato licenziato dalla **data di licenziamento** sino alla data di effettiva reintegrazione nel posto di lavoro. In alcuni casi, tuttavia, si prevede che l'importo massimo delle indennità sia soggetto ad un massimale pari a 12 mensilità.

## Note

**[1]** Art. 2104 cod. civ. **[2]** Art. 2094 cod. civ. **[3]** Art. 2105 cod. civ. **[4]** Art. 2106 cod. civ. **[5]** Art. 2119 cod. civ.