



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Licenziamento ritorsivo

Autore: Maria Luisa Offer | 04/03/2015



Perché il licenziamento sia ritenuto ritorsivo è necessario che il motivo illecito che lo ha provocato sia stato l'unico determinante e che il lavoratore ne abbia fornito una prova, anche presuntiva.

All'indomani dell'approvazione del decreto legislativo in materia di contratto a tutele crescenti, il quale prevede - come noto - un nuovo regime sanzionatorio per i licenziamenti dei lavoratori assunti con tale formula contrattuale, assume sempre più rilievo pratico il concetto di licenziamento nullo.

Il citato decreto legislativo ha mantenuto infatti ferma la regola della **tutela reintegratoria**, a prescindere dal motivo formalmente addotto dal datore di lavoro, in tutti i casi in cui sia provato in giudizio che il licenziamento era nullo perché discriminatorio ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge. Cade il riferimento, presente nell'**articolo 18** dello Statuto dei Lavoratori nella versione riformata dalla Legge Fornero, alle ipotesi di "motivo illecito determinante".

In questo quadro ci si interroga allora se e come potrà continuare a trovare applicazione, nel mutato contesto normativo, l'orientamento giurisprudenziale in materia di nullità del **licenziamento ritorsivo**. Sono frequenti i casi in cui il licenziamento costituisce l'ingiusta ed arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore o di altra persona legata al medesimo, configurandosi come una vera e propria **vendetta**.

Secondo la giurisprudenza il licenziamento intimato per ritorsione sarebbe un licenziamento nullo, in quanto fondato su **motivo illecito determinante**.

Caduto però il riferimento normativo al motivo illecito determinante il rischio concreto è ora quello che questa figura vada scomparendo.

Una strada interpretativa possibile per tenere in vita questa figura giurisprudenziale del "licenziamento ritorsivo" (e con esso la garanzia di ottenere la reintegrazione nel posto di lavoro a prescindere dalla formale motivazione del recesso datoriale) potrebbe essere quella di ricondurlo al concetto di "licenziamento discriminatorio". Ma rimane concreta la possibilità che questa formula, creata dalla **giurisprudenza** proprio per estendere i casi in cui concedere la reintegrazione sul **posto di lavoro al dipendente illecitamente licenziato**, vada via via scomparendo, venendo di fatto applicata a casi limite e resa inapplicabile attraverso il richiamo a più o meno stringenti oneri di prova in capo al lavoratore.

Già ora del resto la tendenza in giurisprudenza è quella di limitare al massimo i casi applicativi di questa figura, baluardo per la tutela del lavoratore. La Corte di **Cassazione** con una recente pronuncia **[1]** ha infatti chiarito che non è sufficiente che il licenziamento sia, anche se palesemente, ingiustificato perché vi sia un licenziamento ritorsivo.

È invece necessario qualcosa di più e cioè che il motivo pretesamente illecito che sorregge il recesso datoriale, contrario all'ordine pubblico e al buon costume, sia stato **l'unico determinante** e che il lavoratore ne abbia fornito una **prova**, anche presuntiva.

Così ad esempio è ritorsivo il licenziamento formalmente intimato dal datore di lavoro " per motivo oggettivo" (crisi aziendale) ma in realtà posto in essere dopo che il lavoratore, per anni reso oggetto di mobbing, abbia intentato una causa di risarcimento danni avanti al Giudice del Lavoro, purchè sia fornita la prova che sia stato unicamente l'intento di vendicarsi di tale iniziativa a far sorgere nel datore di lavoro la volontà di liberarsi del dipendente e che non sia rinvenibile nessuna altra concausa di tale decisione (quale ad esempio un effettivo calo di fatturato ed un'effettiva necessità di tagliare sui costi del personale sopprimendo il posto di quel dipendente).

Non sarà invece **ritorsivo** (benché illegittimo) e non lascerà dunque alcuna possibilità di reintegrazione nel posto di lavoro, secondo la nuova disciplina introdotta per i contratti a tutele crescenti, il licenziamento intimato, ad esempio, "**per motivo disciplinare**" adducendo a motivazione un inadempimento del lavoratore di scarsa importanza (e per il quale la sanzione espulsiva sia eccessiva a norma del contratto collettivo), anche qualora il lavoratore sostenga che la decisione di applicare una sanzione così sproporzionata sia dipesa dalla volontà di "vendicarsi", poniamo, di un suo rifiuto di svolgere straordinari, a meno che non si provi in giudizio che l'intero procedimento disciplinare sia stato costruito ad hoc dal datore di lavoro al solo ed unico scopo di creare le condizioni per licenziare

quel lavoratore, divenuto scomodo per il suo rifiuto di prestare il lavoro straordinario richiesto.

Si tratta, è chiaro, di una prova molto difficile da raggiungere: di fatto questo orientamento della **Cassazione** limita moltissimo le ipotesi di reale applicazione del licenziamento ritorsivo e, con esso, le possibilità per il lavoratore ingiustamente licenziamento, di veder dichiarato nullo il provvedimento espulsivo ritornando quindi a lavorare nello stesso posto.

Note

[1] Cass. sent. n. 3986/15 del 27.02.2015. *Autore immagine: 123rf com*