



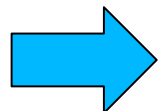
L I M A T O L A
A V V O C A T I



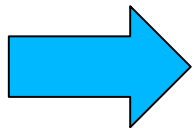
La insussistenza del fatto nel licenziamento disciplinare

La riforma Fornero ha ancorato la tutela reintegratoria (depotenziata) alle **sole** ipotesi in cui il giudice accerti che non ricorrano gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo adottati dal datore di lavoro «*per insussistenza del fatto contestato*» oppure «*perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili*».

Secondo la **tesi del fatto giuridico**, il fatto deve essere globalmente accertato, nell'*unicum* della duplice **componente oggettiva e soggettiva**, dovendosi cioè tenere conto sia del comportamento materiale che dell'elemento della coscienza e volontà dell'azione.

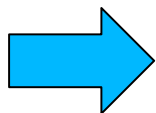
 Trib. Bologna, 15 ottobre 2012, est. Marchesini
da ultimo, Cass. n. 2692 del 2015

Per la **tesi del fatto inadempimento**, il fatto di cui al comma 4 dell'art. 18 della l. n. 300/1970 necessita, in aggiunta all'elemento materiale, di un *quid pluris*, dovendo la singola azione o omissione del lavoratore integrare un **inadempimento** apprezzabile **sul piano disciplinare**



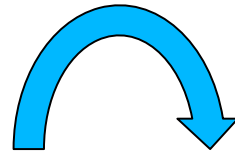
Trib. Roma 23 aprile 2013, est. Porcelli

La **tesi del fatto materiale** subordina la reintegrazione alla **sola verifica della sussistenza/insussistenza del fatto materiale** posto a fondamento del licenziamento, prescindendo da qualsivoglia valutazione attinente al profilo della proporzionalità rispetto alla gravità del comportamento addebitato.



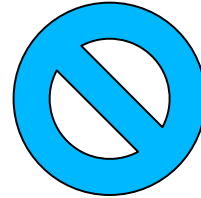
L'art. 3, co. 2, d.lgs. n. 23 del 2015, in caso di licenziamento disciplinare, prevede la reintegrazione esclusivamente quando «*sia **direttamente** dimostrata in giudizio l'insussistenza del **fatto materiale** contestato al lavoratore, **rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento**»*»

*insussistenza del **fatto materiale** contestato*

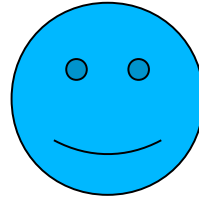


*insussistenza del **fatto materiale** contestato*

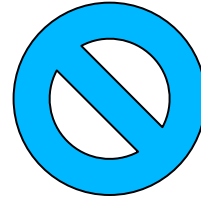
disciplinariamente rilevante



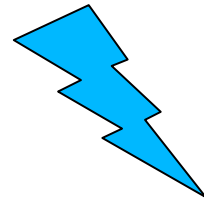
L'indagine sulla sussistenza del fatto materiale
prescinde da una qualsiasi valutazione
sulla proporzionalità della sanzione
rispetto all'infrazione contestata



Il Giudice deve accertare se i motivi posti a base del licenziamento siano sussumibili nelle fattispecie di giusta causa o giustificato motivo, **anche alla stregua della verifica di proporzionalità effettuata ai sensi dell'art. 2106 c.c. e delle disposizioni del codice disciplinare.**

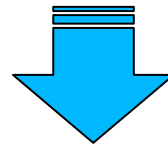


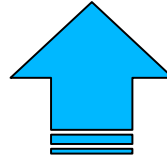
Al Giudice è oggi precluso **ogni accertamento** ai fini della individuazione della sanzione applicabile qualora ritenga il licenziamento ingiustificato perché sproporzionato rispetto al fatto materiale sussistente



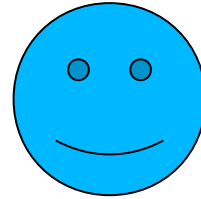
In presenza di una infrazione disciplinare di qualsiasi tipo, purché provata nella sua materiale sussistenza in giudizio, troverà sempre applicazione la tutela indennitaria

Per correggere il tiro, si dovrebbe accedere a una interpretazione che, fondata sul **principio della ragionevolezza**, riconosca al criterio della proporzionalità quel carattere di **vincolatività**, da sempre ribadito in giurisprudenza, alle **previsioni dei codici disciplinari contenute nei contratti collettivi**.





**Una simile chiave di lettura consentirebbe al
Giudice di graduare l'afflittività delle sanzioni
in ragione della differente gravità
delle condotte da censurare.**

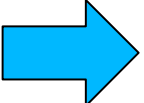


La sanzione della reintegrazione dovrebbe trovare applicazione anche nel caso in cui il licenziamento disciplinare **non sia preceduto dalla contestazione dell'addebito** richiesta dall'art. 7, l. n. 300 del 1970.

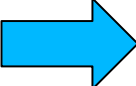
Oggi più che mai
la lettera di contestazione deve essere
precisa e puntuale

.

La pluralità di addebiti contestati tardivamente potrebbe disvelare una **condotta datoriale ritorsiva**

 possibile applicazione della tutela reintegratoria
ai sensi dell'art. 2, d.lgs. n. 23 del 2015

La contestazione generica impedisce la cognizione delle ragioni del licenziamento, incidendo a monte sulla configurabilità del fatto

 possibile applicazione della tutela reintegratoria ai sensi dell'art. 3, co. 2, d.lgs. n. 23 del 2015.

MILANO

Via Priv. Cesare Battisti, 2
20122
Tel. +39 02.45.49.67.25
Fax +39 02.45.49.87.49

ROMA

Via Nomentana, 257
00161
Tel. +39 06.44.25.89.38
Fax +39 06.44.26.65.96

NAPOLI

Via S. Lucia, 15
80132
Tel. +39 081.245.14.01/03
Fax +39 081.245.13.94

NEW YORK

750 Third Avenue
9th floor, Suite 9115 - 10017
Tel. +1 646.329.55.56
Fax +1 646.786.44.84

www.limatolavvocati.it

